

**UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CARRERA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL**

“Identificar e intervenir sobre los factores psicosociales con la finalidad de mejorar las competencias actitudinales de los funcionarios y empleados del Consejo Nacional de Control de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas (CONSEP) MATRIZ QUITO 2010-2011”

Informe final del trabajo de Grado Académico, previo la obtención del título de Psicóloga Industrial

Autora: Karina Maricela Note Quishpe
Tutor: Dr. Luis Edmundo Sarabia López

Quito -2011

I

0554

N911 Note Quishpe , Karina Maricela

Identificar e intervenir sobre los factores psicosociales con la finalidad de mejorar las competencias actitudinales de los funcionarios y empleados del Consejo Nacional de Control de Sustancias, Estupefacientes y Psicotrópicas (CONSEP) matriz Quito 2010-2011 / Karina Maricela, Note Quishpe. -- Informe final del Trabajo de Grado Académico, previo a la obtención del título de Psicóloga Industrial. -- Quito: Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas, 2011.

150 p.: tbs., grafs.

Tutor: Sarabia López, Luis Edmundo

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo primeramente a Dios por permitirme vivir esta hermosa experiencia, a mis padres y familia y a todas las personas que me quieren por el apoyo incondicional por sus consejos y momentos difíciles que han estado junto a mí “Mamita” Martha por brindarme su comprensión paciencia y guiarme hacia la luz y acompañarme siempre “Papi” Carlos por el apoyo incondicional y por no dejarme sola los amo a mí “Hermana” Fernanda por sus consejos y soporte “Jefe” Miryam por su

confianza y apoyo “Abuelito” Segundo que desde el cielo me guía y estoy segura que en este momento está orgulloso de mí.

Karina Note Q.

AGRADECIMIENTO

Cuando empecé a escribir este los agradecimientos pensé que por descuido podría dejar fuera a personas importantes, desde ya les pido disculpas antes que nada quiero agradecerle a DIOS por permitirme seguir adelante y por estar conmigo bendecirme y guiar mi camino.

A mis padres por el sacrificio que hicieron para yo poder culminar mi carrera apoyo tanto económico como personal. También quiero agradecer a todas las personas que colaboraron en la realización de la investigación.

Quiero agradecer a todos los profesores que cada día impartieron sus conocimientos sabiduría e hicieron de mí una mejor persona.

Agradezco a mi familia por su ánimo y apoyo de salir adelante

Karina Note Q.

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Quito, 10 de julio del 2013

Yo, **Karina Maricela Note Quishpe** autora de la investigación, con cédula de ciudadanía No. **172023028-1**, libre y voluntariamente DECLARO, que el presente Trabajo de Grado Académico:

“Identificar e intervenir sobre los factores psicosociales con la finalidad de mejorar las competencias actitudinales de los funcionarios y empleados del Consejo Nacional de Control de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas (CONSEP) MATRIZ QUITO 2010-2011”

Es original y de mi autoría, de ser comprobado lo contrario me someto a las disposiciones legales pertinentes.

Atentamente,

f. 

Karina Maricela Note Quishpe
C.C. 172023028-1

AUTORIZACIÓN DE LA AUTORIA INTELECTUAL

Yo, **Karina Maricela Note Quishpe** en calidad de autora del trabajo de investigación o tesis realizada sobre:

“Identificar e intervenir sobre los factores psicosociales con la finalidad de mejorar las competencias actitudinales de los funcionarios y empleados del Consejo Nacional de Control de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas (CONSEP) MATRIZ QUITO 2010-2011”,

por la presente autorizo a la UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación.

Los derechos que como autora me corresponden con excepción de la presente autorización, seguirán vigentes a mi favor de conformidad con lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento.

Quito, 10 de julio del 2013

f 

Karina Maricela Note Quishpe
C.C. 172023028-1

RESUMEN DOCUMENTAL

Trabajo de grado académico sobre Psicología Industrial, Salud y Seguridad Ocupacional, específicamente, Riesgos laborales. El objetivo fundamental es mejorar las competencias actitudinales de funcionarios públicos. La inseguridad, autoestima baja, comunicación e interrelación laboral y familiar inadecuadas, y vulnerabilidad de condiciones de vivienda; motivan a probar que la identificación de factores psicosociales e implementación de un plan de intervención mejoran las competencias actitudinales laborales. Se fundamenta teóricamente en la corriente humanista de Maslow, basada en las necesidades, directamente relacionadas con los factores de riesgo laboral del trabajador; tratado en cuatro capítulos: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y competencias. Investigación correlacional, no experimental con método deductivo y estadístico. A una población total de ciento cincuenta y dos funcionarios y empleados se ha evaluado personalidad; cuyos resultados más relevantes han evidenciado rasgos de personalidad idiosincrásica, audaz, sensible y sacrificada. Se ha desarrollado talleres de sensibilización laboral: autoestima, toma de decisiones y proyecto de vida. Se ha mostrado mejoramiento de competencias actitudinales, relaciones interpersonales y laborales

CATEGORIAS TEMATICAS:

PRIMARIA: PSICOLOGIA INDUSTRIAL
SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

SECUNDARIA: SEGURIDAD DEL TRABAJO

DESCRIPTORES:

RIESGOS LABORALES
AUTORETRATO - TEST PROYECTIVO
HTP – TEST PROYETIVO
NUMERICO - TEST PROYECTIVO
CONSEP

DESCRIPTORES GEOGRÁFICOS:

SIERRA – PICHINCHA – QUITO

DOCUMENTARY SUMMARY

Work degree on industrial psychology, occupational safety and health, specifically, occupational hazards. the objective is to improve the attitudinal skills of public officials. insecurity, low self-esteem, communication and interaction inadequate work and family, and vulnerability of housing conditions; motivate prove that psychosocial factors identification and implementation of an intervention plan attitudinal improve labor skills. it is based on the humanist theory of maslow, needs-based, directly related to the risk factors of the worker; discussed in four chapters: psychosocial factors, psychosocial risk factors and competencies. research correlational, not experimental and statistical deductive method. in a total population of one hundred fifty two officials and employees has been evaluated personality whose most relevant results have shown idiosyncratic personality traits, bold, sensitive and sacrificed. it has developed labor awareness workshops self-esteem, decision-making and life planning. he has shown improvement attitudinal skills, relationships and work

THEME CATEGORIES:

PRIMARY INDUSTRIAL PSYCHOLOGY
 HEALTH AND SAFETY

SECONDARY: OCCUPATIONAL SAFETY

DESCRIPTORS:

OCCUPATIONAL HAZARD
SELF-PORTRAIT - TEST PROJECTIVE
HTP - TEST PROYETIVO
NUMERIC - TEST PROJECTIVE
CONSEP

GEOGRAPHICAL DESCRIPTORS:

SIERRA - PICHINCHA - QUITO

TABLA DE CONTENIDOS

A. PRELIMINARES

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de originalidad	viii
Autorización de la autoría intelectual	viii
Resumen documental	vii
Documentary summary	viii
Tabla de contenidos	ix
Tabla de cuadros	139
Tabla de gráficos	140
Tabla de ilustraciones	140

B. INFORME FINAL DEL TRABAJO DE GRADO ACADÉMICO

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	1
Preguntas	1
OBJETIVOS	1
General	1
Específicos	1
JUSTIFICACIÓN	1

MARCO REFERENCIAL	3
CONSEP	3

CAPÍTULO I	17
1. Factores psicosociales	17
1.1 Introducción	17
1.2 ¿Qué son los factores psicosociales?	18
1.2.1 Definiciones	18

CAPÍTULO II	21
2. Factores psicosociales de riesgos	21
2.1 Factor individual	21
2.1.1 Definiciones	21
2.1.2 Síndrome del rechazo relacionado al factor de riesgo individual	22
2.1.3 Tipos de personalidad (carácter – temperamento)	24
2.1.4 Clasificación y referencia de los estilos de personalidad	24
2.1.5 Importancia que tiene la autoestima en la personalidad	31
2.1.6 Autoestima positiva	32
2.1.7 Autoestima baja	33
2.2 Factor familiar	35
2.2.1 Definiciones	35
2.2.2 Características de la familia	36
2.2.3 Funciones básicas de la familia	37
2.2.4 Funciones particulares de la familia	37
2.2.5 Tipos de familia	38
2.2.6 Rol en la familia	39
2.2.7 Características encontradas en el rol de padre	40
2.2.8 Características encontradas en el rol de la madre	41
2.2.9 La Familia, disfunción familiar	43
2.2.10 Tendencias en la Formación, estructura y función de la familia	43
2.2.11 De la familia funcional a la disfuncional: aspectos básicos	45
2.2.12 Apoyo en diferentes ámbitos relacionados con las personas dependientes	47
2.3 Factor laboral	48

2.3.1	Definiciones.....	48
2.3.2	Factores específicos al contexto laboral.....	49
2.3.3	Comunicación Organizacional.....	50
2.4	Factor social	52
2.4.1	Definiciones.....	52
2.4.2	Agentes que influyen en el factor social	53
CAPÍTULO III		61
3.	Competencias	61
3.1	Antecedentes	61
3.2	Definición de competencia.....	62
3.3	Clasificación de competencias	62
3.3.1	Clasificación de competencias según su dificultad de detección.....	63
3.4	Competencias Actitudinales	64
3.4.1	Competencias actitudinales: saber ser	67
3.4.2	Competencias actitudinales: saber conocer	69
3.4.3	Competencias actitudinales: saber hacer	71
MARCO METODOLOGICO		74
	Hipótesis	74
	Matriz de Variables	74
	Tipo de investigación	74
	Identificación del enfoque de investigación	75
	Diseño de la investigación.....	75
	Descripción del procedimiento metodológico	75
	Población y muestra	75
	Métodos, técnicas e instrumentos a utilizar	75
	Fases de la investigación de campo	76
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		79
	Factores psicosociales y desarrollo de competencias actitudinales-Consep.....	79
	Análisis de cuadros estadísticos.....	79
	Reactivos psicológicos	90
	Dirección nacional de desarrollo humano y capacitación bienestar laboral	95
	Planificación de intervención terapéutica	95
	Factores psicosociales	96
	Elaboración y ejecución de talleres de sensibilización.....	97
	Resultados de los talleres de sensibilización	102
	Comprobación de la hipótesis	104
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		105
	Conclusiones.....	105
	Recomendaciones	106
C. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		
	Tangibles	107
ANEXOS		108
	ANEXO A. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	108
	ANEXO B. GLOSARIO	119

B. INFORME FINAL DEL TRABAJO DE GRADO ACADEMICO

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La investigación busca identificar los factores psicosociales para poder intervenir y mejorar las competencias actitudinales de los trabajadores por medio de la intervención terapéutica.

Preguntas

- ¿Cómo Identificar los Factores Psicosociales de los funcionarios y empleados del CONSEP?
- ¿Cómo mejorar las competencias actitudinales de los funcionarios y empleados del CONSEP?

OBJETIVOS

General

- Realizar un Diagnóstico de los Factores Psicosociales con la finalidad de implementar un plan de intervención terapéutica laboral y organizacional que permita mejorar las competencias actitudinales de los funcionarios y empleados del CONSEP.

Específicos

- Identificar de los Factores Psicosociales de los funcionarios y empleados del CONSEP.
- Diseñar e implementar un plan de intervención para mejorar los Factores Psicosociales de los funcionarios y empleados del CONSEP.
- Mejorar las competencias actitudinales de los funcionarios y empleados del CONSEP.

JUSTIFICACIÓN

Este trabajo de investigación pretende investigar e intervenir en los factores Psicosociales de los funcionarios y empleados de la matriz del Consejo Nacional de Control de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas. Por lo cual es necesario conocer concretamente que en la sociedad actual nos encontramos con un cambio de valores desde los tradicionales económicos y de seguridad hacia otros con mayor preocupación como es la calidad de vida (Inglehart, 1977), pretendiendo dentro de la administración del Talento Humano trabajar en cambios de mejora asociados con el bienestar laboral poniendo énfasis en los factores psicosociales.

El ser Humano (trabajador) dentro de la comunidad organizacional está sometido a una serie de presiones por los diferentes roles que desempeña motivo por el cual se ve envuelto en diversos problemas que afectan a la salud mental del mismo.

Se entiende como factores psicosociales a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Los beneficios que podemos lograr en base a esta investigación es la de poder identificar los diversos factores psicosociales como es el factor individual, familiar, social y laboral dentro de la organización y cómo influyen en el rendimiento de los funcionarios y empleados del CONSEP, y por medio de la intervención terapéutica puedan mejorar sus relaciones familiares, laborales, etc.

MARCO REFERENCIAL

CONSEP

ANTECEDENTES DEL CONSEP.

ESTRUCTURA DEL CONSEJO NACIONAL DE CONTROL DE SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES Y PSICOTRÓPICAS - CONSEP

VISIÓN

El CONSEP liderando una cultura preventiva sobre el tema de las drogas con un equipo humano comprometido, responsable y capaz.

MISIÓN

Generar y acompañar procesos participativos de prevención integral, en el tema de las drogas, con un enfoque centrado en los sujetos y su buen vivir.

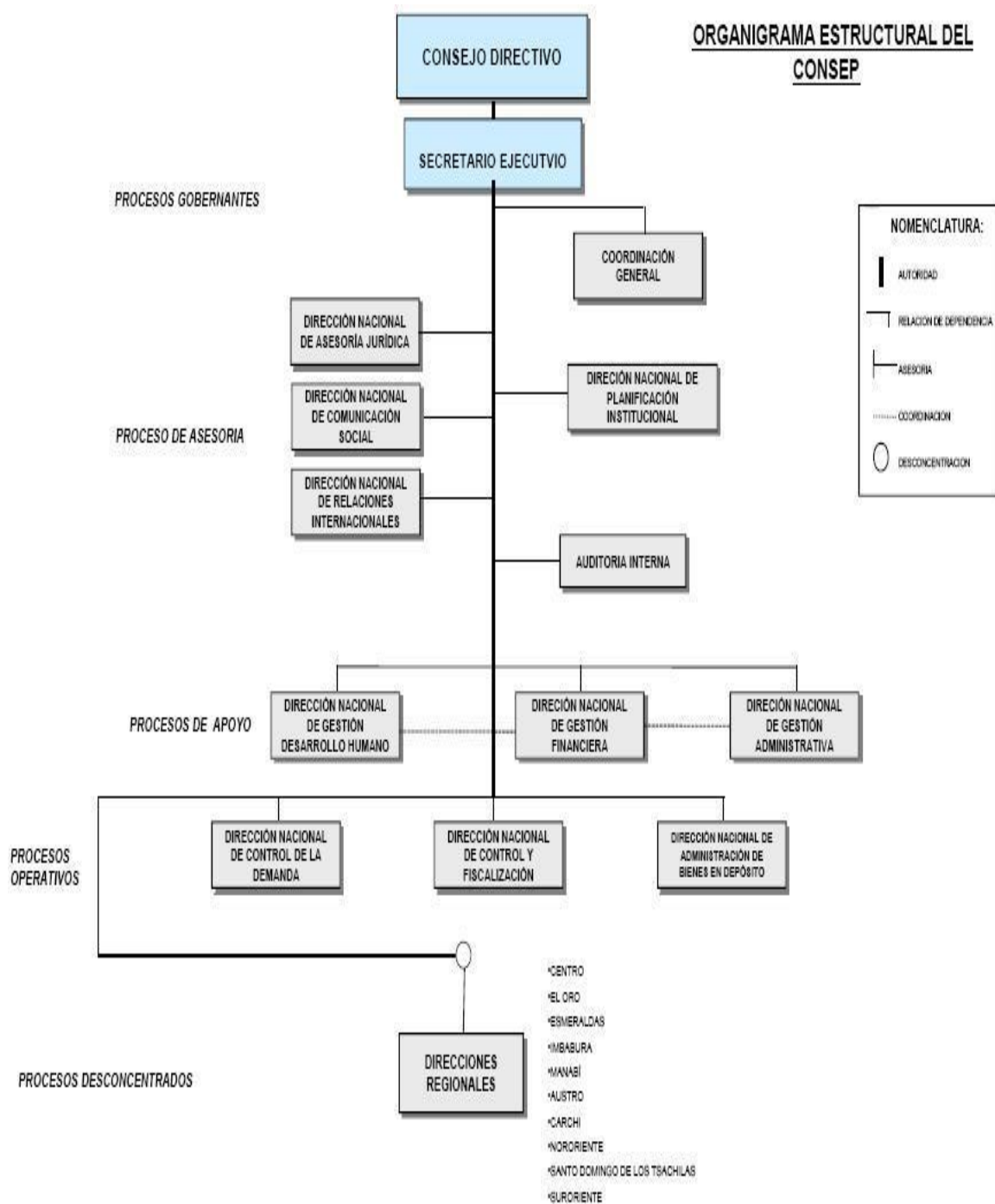
MARCO LEGAL.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

El CONSEP para su gestión establece los siguientes objetivos estratégicos:

1. Fortalecer las capacidades preventivas al uso de sustancias psicoactivas en los ámbitos educativo, comunitario y familiar, así como impulsar el sistema de tratamiento, rehabilitación y reinserción social de las personas consumidoras y dependientes de las sustancias psicoactivas.
2. Consolidar la institucionalidad relacionada al control de sustancias sujetas a fiscalización y medicamentos que las contengan.
3. Administrar los bienes objetos de aprehensión, incautación y comiso, garantizando eficiencia y transparencia.

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL.



ESTRUCTURA POR PROCESOS.

La Estructura por Procesos del CONSEP, comprende:

Macro-procesos, procesos y subprocesos.

MACROPROCESOS GOBERNADORES.

Direccionamiento Estratégico – Gestión Estratégica

Artículo 8. Misión.- En cumplimiento a las políticas y normas técnicas emanadas por la Dirección Estratégica y de conformidad con la Ley, le corresponde la gestión y ejecución de las políticas y normas técnicas inherentes a la problemática de drogas referidas a la prevención y control del uso de sustancias psicoactivas, tenencia, producción y comercialización de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, de la administración de bienes en depósito y de la información y difusión social.

La Gestión Estratégica del CONSEP es responsabilidad de los órganos que integran la Secretaría Ejecutiva, y comprende la Gestión Política y la Gestión Técnico- Operativa, las que estarán dirigidas por el Secretario Ejecutivo del CONSEP.

Artículo 9. Gestión Política.- Es ejercida por la Secretaría Ejecutiva del CONSEP, a través del Secretario Ejecutivo, quien es responsable de la representación legal, judicial y extrajudicial del Consejo Nacional de Control de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas, CONSEP, y la administración del organismo.

Artículo 10. Gestión Técnica.- Es ejercida por la Secretaría Ejecutiva, responsable de la gestión de los procesos agregadores de valor, habilitantes de asesoría y de apoyo del CONSEP.

CONSEJO DIRECTIVO.

El Consejo Directivo se encuentra ubicado dentro de los macro-procesos gobernadores y debe mantener una Dirección Estratégica, por lo que el Art. 6 de Registro Oficial No. 282 describe así su Misión:

En cumplimiento de la política de estado y de la declaración de interés nacional, le corresponde dictar las políticas y normas técnicas inherentes a la problemática de drogas.

CONSEJO DIRECTIVO.

La Dirección Estratégica del CONSEP es responsabilidad de Consejo Directivo del CONSEP, quien asumirá las siguientes atribuciones con sujeción a la Constitución Política de la República y a la Ley.

ATRIBUCIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO:

1. Formular la Política y el Plan Nacional de Prevención y Control de Drogas, que contenga las estrategias y programas para la prevención del uso indebido de sustancias psicoactivas, el tratamiento, la rehabilitación y reinserción social; el control de sustancias sujetas a fiscalización, su producción y comercialización; el tráfico ilícito, el lavado de activos y el desarrollo alternativo en el marco del desarrollo nacional. El Plan será sometido a la aprobación del Presidente de la República.

2. Vigilar el cumplimiento del Plan, coordinar la ejecución de programas y actividades entre las entidades a las que corresponde aplicarlo y supervisar y evaluar su ejecución.
3. Aprobar el proyecto de proforma presupuestaria de la institución previo al trámite de Ley.
4. Aprobar reglamentos, acuerdos y reglamentos que coadyuven al cumplimiento de la misión institucional.
5. Dictaminar, con sujeción a los principios de derecho internacional de respeto a la soberanía, preservación de la paz y de no intervención, la conveniencia para la suscripción o adhesión a convenios internacionales sobre las materias regidas por esta ley, en cumplimiento con la misión del CONSEP.
6. Autorizar al Presidente la suscripción de acuerdos y compromisos de cooperación internacional técnica y económica.
7. Evaluar el cumplimiento de los convenios nacionales e internacionales e informar a los organismos correspondientes.
8. Emitir dictámenes de aplicación obligatoria sobre los reglamentos orgánicos o estatutos de cualquier institución u organización que contemplen actividades regidas por la ley de la materia.
9. Recabar de entidades de los sectores públicos y privado ayuda específica concerniente al suministro de información o realización de trabajos especiales, relativos al alcance del objetivo y aplicación de esta ley.
10. Orientar y supervisar las campañas referentes al consumo y tráfico ilícito de las sustancias sujetas a fiscalización.

SECRETARÍA EJECUTIVA.

Artículo 11. Funciones y atribuciones de la Secretaría Ejecutiva:

1. Planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos organizacionales del CONSEP.
2. Coordinar la elaboración e implementación del Plan Nacional de Drogas.
3. Desarrollar programas encaminados a obtener mayor eficiencia en la aplicación del plan nacional y supervisar su ejecución.
4. Requerir, recopilar y procesar los datos e informaciones sobre cultivo de plantas, producción de sustancias sujetas a fiscalización, personas incurso en los ilícitos determinados, movimiento y tráfico de esas sustancias y otras informaciones previstas por esta ley y los convenios internacionales; preparar y mantener registros; organizar y conservar un archivo general que sistematice y actualice la información, que será mantenida bajo reserva; elaborar estadísticas, proyecciones y previsiones con estos datos; solicitar y suministrar información a los jueces y fiscales competentes y a los organismos públicos, nacionales e internacionales, vinculados con

esta materia e intercambiarla en el caso de datos estadísticos e informaciones para investigación.

5. Impulsar estudios de las potenciales aplicaciones terapéuticas de plantas silvestres de uso ancestral de las causas de dependencia e incidencia del uso indebido de sujetas a fiscalización, así como otras investigaciones relacionadas con las diversas manifestaciones.
6. Orienta, coordinar y supervisar las actividades de prevención del uso indebido de las sustancias fiscalizadas que se realicen en el ámbito nacional, para que se ejecuten con sujeción al plan nacional.
7. Importar, previa autorización del Consejo Directivo, sustancias sujetas a fiscalización, que, de conformidad con los convenios internacionales, sean reservadas para el Estado, a fin de mantenerlas como existencias normales y especiales y para su venta a hospitales, centros médicos, laboratorios y farmacias.
8. Expedir informe previo favorable para que el Banco Central del Ecuador pueda conceder permisos o certificados de importación o exportación de las sustancias sujetas a fiscalización.

SECRETARIO EJECUTIVO.

Artículo 12.- Atribuciones del Secretario Ejecutivo.

1. Ejercer la personería jurídica y la representación legal del CONSEP.
2. Ejercer la representación judicial y extrajudicial del CONSEP
3. Nombrar y remover a los directores del CONSEP, de conformidad con la Ley.
4. Nombrar y cesar a los servidores de la entidad, así como contratar personal temporario con sujeción a la ley
5. Cumplir con las delegaciones resueltas por Consejo Directivo

INFORMACIÓN RESERVADA.

Artículo 14.- Misión.- Administrar un sistema institucional de información reservada, documentación y archivo, que contribuya a la organización, veracidad y objetividad de la información y documentación oficial.

Artículo 15.- Atribuciones del proceso de información reservada, documentación y archivo.

1. Información Reservada.

- 1.1 Administrar el Sistema Institucional de Información Reservada, que contenga la información de personas imputadas, sindicadas y condenadas por delitos de narcotráfico.
- 1.2 Procesar la información proveniente de la Función Judicial

- 1.3 Depurar el sistema de información reservada de conformidad con las resoluciones emitidas por autoridad competente.
- 1.4 Conferir certificaciones, en especies valoradas, que acrediten los antecedentes de sus peticionarios, sustentadas en la base de datos condensada en el Sistema Institucional de Información Reservada
- 1.5 Coordinar con la Unidad de Inteligencia Financiera el intercambio de Información Reservada.

2. Documentación y Archivo.

- 2.1 Administrar el Sistema de Documentación y Archivo de la institución que articule la gestión de los macro proceso, procesos y subprocesos institucionales
 - 2.2 Recibir y clasificar la correspondencia que ingrese al CONSEP y remitirla, con los antecedentes, a las Coordinación General.
 - 2.3 Verificar las consistencias de la información y de la documentación que se recepte o envíe y observar las eventuales inconsistencias para su corrección.
 - 2.4 Enviar o transportar la documentación ágilmente ya segura la entrega a su destinatario.
 - 2.5 Registrar el ingreso y salida de información documental.
- Orientar a los usuarios a obtener información por parte de los procesos que la generan sobre el estado de situación de los trámites que les sea pertinentes.

DIRECCIÓN NACIONAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL E IMAGEN CORPORATIVA.

Artículo 16. Misión.- Contribuir al desarrollo de una conciencia pública e institucional que favorezca a la implementación de la política de Estado, sobre la problemática de las drogas a nivel de la oferta y la demanda, centrada en el principio del enfoque equilibrado y solidario. El cumplimiento de la misión será responsabilidad de la Dirección Nacional de Comunicación Social e Imagen Corporativa, bajo la responsabilidad del Director Nacional.

DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES INTERNACIONALES.

Visión. El Consejo Nacional de Control de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas (CONSEP) estimula alianzas estratégicas internacionales para generar, en el nuevo escenario global, mecanismos de cooperación interinstitucional y formar parte de la sociedad que está dedicada a la prevención del uso indebido de drogas.

Misión.

Potenciar la vinculación de la política nacional con el marco internacional referido al tema de drogas.

El cumplimiento de la misión y la ejecución del proceso de Relaciones Internacionales estarán a

cargo de la Dirección Nacional de Relaciones Internacionales, bajo la responsabilidad del Director Nacional.

Objetivo General.

Contribuir al fortalecimiento de las Relaciones Internacionales, estimulando el intercambio de experiencias, innovaciones, conocimiento en el ámbito de la prevención del consumo de drogas.

Objetivos Específicos.

- Desarrollar mecanismos que permitan el reconocimiento y la consolidación de períodos de estudios.
- Intercambiar experiencias de éxito referentes a la dirección, gestión y evaluación de los sistemas de enseñanza.
- Fomentar la enseñanza a distancia y crear una biblioteca virtual.
- Promover la formación técnica y profesional de nivel superior y favorecer la articulación entre formación y empleo.
- Promover el conocimiento mutuo entre realidades culturales diversas.

PROCESOS AGREGADORES DE VALOR.

Control de la demanda de drogas.

Esta Dirección socializa una cultura de prevención inherente al control de la demanda de drogas, que encuentre en la precautelación de la salud, una manifestación del bienestar y coadyuve al desarrollo armónico de la población ecuatoriana, a través de la orientación, coordinación y supervisión de los subprocesos de prevención, de tratamiento y rehabilitación, y de reinserción social y laboral, con base en los principios de respeto y protección de los derechos humanos, inclusión social, así como calidad y calidez en los servicios.

Funciones que ejerce esta Dirección:

- Tratamiento y Rehabilitación
- Desarrollo Regional y Reinserción Social y Laboral

Servicios que presta esta Dirección:

- Autorizaciones de Centros de Tratamiento y Rehabilitación
- Atención Ambulatoria
- Permisos para eventos públicos

DIRECCIÓN NACIONAL DE CONTROL Y FISCALIZACIÓN.

La Dirección preserva el bienestar de la población ecuatoriana y apoya al desarrollo armónico de la industria y comercio nacional, mediante el control y fiscalización de la producción, importación, exportación, industrialización y comercialización de las sustancias controladas y sujetas a fiscalización, y prevenir su desvío.

Servicios que presta esta Dirección:

- Calificaciones de empresas para el manejo de sustancias.
- Anulaciones (De la calificación concedida en caso que ya no se vaya a utilizar sustancias controladas o cambien de razón social y otros).
- Ampliación / Inclusión (De cupos concedidos en la calificación para el año, podrán ser ampliados, incluidos o modificados).
- Compras Ocasionales (Las personas naturales o jurídicas no calificadas por el CONSEP, pueden realizar compras ocasionales y especiales en el mercado local de sustancias químicas sujetas a fiscalización para su utilización, siempre y cuando se justifique su uso ilícito).

DIRECCIÓN NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE BIENES EN DEPÓSITO.

La Dirección se encarga de administrar y custodiar con seguridad, eficiencia y transparencia, los bienes entregados en depósito al CONSEP.

En el caso de:

- Sustancias químicas controladas
- Bienes muebles e inmuebles

DIRECCIÓN NACIONAL DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL.

La Dirección está encargada de propender el desarrollo integral de la institución, organizando la gestión sistémica de la Secretaría Ejecutiva y potenciando las capacidades, tanto individuales como organizacionales, que permitan el cumplimiento del quehacer institucional y de la política nacional de drogas.

Dentro de sus funciones están:

- Planificación estratégica y operativa.
- Seguimiento y evaluación.
- Área de Informática.

DIRECCIÓN NACIONAL DE ASESORÍA JURÍDICA.

La Dirección proporciona al CONSEP asesoría de carácter jurídico para orientar las decisiones y acciones relativas a la misión institucional; absolver consultas, elaborar documentación sobre aspectos vinculados al derecho, elaborar informes jurídicos sobre la legislación en materia de drogas y en los campos: contractual, laboral, administrativo y procesal inherentes al CONSEP y ejercer el patrocinio de la institución.

Funciones de esta Dirección:

- Asesoría y Consultoría
- Contratación
- Patrocinio
- Bienes Comisados

OBSERVATORIO NACIONAL DE DROGAS.

La Dirección genera información y conocimiento proveniente de diversas fuentes, que apoye a formar y consolidar una comprensión institucional y social que contribuya a la toma de decisiones para una intervención adecuada en la problemática de las drogas.

Dentro de las atribuciones del proceso se encuentran:

- Investigación
- Difusión
- Coordinación y Asesoría de investigaciones

AUDITORÍA INTERNA.

Artículo 21. Misión.- Proporcionar un grado de seguridad razonable, con la base en la veracidad de la información financiera, que coadyuven al cumplimiento de los objetivos institucionales, al desarrollo organizacional y a la productividad del trabajo, en cumplimiento de la normativa que rige el campo administrativo.

El cumplimiento de la misión será responsabilidad del Proceso de Auditoría Interna, bajo las normas de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.

Artículo 22. Atribuciones de Auditoría Interna.

1. Preparar los planes anuales de auditoría y presentarlos previo conocimiento del Secretario Ejecutivo, a la Contraloría General del Estado, para su aprobación hasta el 30 de Septiembre de cada año.
2. Asesorar a las autoridades y a los funcionarios del CONSEP en el ámbito de su competencia.

3. Practicar auditorías de gestión y exámenes especiales, de acuerdo con el plan anual aprobado por la Contraloría General del Estado y a solicitud del Secretario Ejecutivo.
4. Precautelar que el uso de los recursos provenientes de las diferentes fuentes de financiamiento que recibe el CONSEP, se canalicen a través del proceso Financiero, con sujeción a la Ley de Presupuesto del Sector Público y a los convenios de cooperación.
5. Mantener un programa de seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones de los informes de auditoría.

PROCESOS HABILITANTES DE APOYO.

DIRECCIÓN NACIONAL DE DESARROLLO HUMANO Y CAPACITACIÓN.

La Dirección promueve el desarrollo del potencial humano y organizacional para el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales. Por tanto, es componente sustancial de la misión promover la integración del personal sobre la base de principios relacionados con la conciencia social de la problemática de drogas que asume y enfrenta la institución, con competencias, creatividad, experiencia y valores.

Funciones de esta Dirección:

- Planificación de personal.
- Clasificación de puestos.
- Reclutamiento y selección del personal.
- Evaluación del desempeño.
- Capacitación.
- Plan de Carrera.
- Bienestar laboral.

DIRECCIÓN NACIONAL FINANCIERA.

Misión.

- La Dirección Nacional Financiera es responsable de coadyuvar a la gestión institucional que viabilice su quehacer en el ámbito de la administración de los recursos financieros de la entidad, ceñidos a las normas y reglamentos, para contribuir al cumplimiento de las políticas y objetivos institucionales y asegurar su legalidad.

Visión.

- Una Dirección Nacional Financiera contribuyendo al logro de los objetivos institucionales a través de ejecutar planes, programas y procesos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

1. Administrar los sistemas de Presupuesto, Contabilidad y Administración de Caja, de conformidad con la normativa y ordenamiento jurídico sobre la materia.
2. Formular, programar, ejecutar, controlar, evaluar y liquidar el Presupuesto Institucional.
3. Realizar control previo y los registros contables pertinentes y proveer información financiera para la toma de decisiones
4. Administrar las cuentas de la institución; realizar depósitos y pagos; custodiar los valores en papeles.

PROGRAMAS, PROYECTOS Y OBJETIVOS PROGRAMÁTICOS.

Por ser una Dirección de apoyo el rol que cumple en el Sistema de Gestión de la Calidad es la dotación oportuna de los recursos financieros supeditados a procedimientos cuya aplicación debe ser oportuna.

PRINCIPALES FUNCIONES DE LAS UNIDADES DE PRESUPUESTO CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE CAJA.

- Elaboración del Presupuesto anual
- Control y Seguimiento del Presupuesto y el POA
- Liquidación y Evaluación del Presupuesto
- Formulación de Estados Financieros
- Control Interno y Contable
- Recaudaciones de Contribuciones
- Generación de Pagos
- Control de las Inversiones de los dineros aprehendidos e incautados

DIRECCIÓN NACIONAL ADMINISTRATIVA.

La Dirección fortalece la estructura, organización y funcionamiento del CONSEP, sustentada en procesos administrativos, así como la dotación de bienes y servicios.

Funciones de esta Dirección:

- Servicios Generales Adquisiciones
- Control de Activos

PROCESOS DESCONCENTRADOS.

Artículo 51. Misión.- Cumplir y hacer cumplir las políticas para prevenir en la zona las diferentes manifestaciones que generan las problemática de las drogas, a través de estrategias e integradoras centradas en el ser humano con un enfoque equilibrado y solidario.

El cumplimiento de la misión y la ejecución de los procesos desconcentrados, estará a cargo de las direcciones regionales, bajo la responsabilidad del Director Regional en su respectiva jurisdicción.

Artículo 52. Atribuciones de los procesos desconcentrados.

1. Ejercer rectoría de la prevención de control y la demanda de sustancias psicoactivas y de la producción y comercialización de las sustancias fiscalizadas, dentro de su jurisdicción
2. Posicionar a la Dirección Regional en el contexto social
3. Rendir cuentas de la gestión que ejecuta cada proceso
4. Generar conciencia ciudadana de la importancia de la prevención del uso indebido, tenencia, producción y comercialización de sustancias sujetas a fiscalización en cada jurisdicción.
5. Desarrollar modelos participativos para educar a la población en la prevención y lograr una sociedad libre de drogas

MARCO INSTITUCIONAL.

PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR.

Objetivo 3.

Mejorar la calidad de vida de la población.- “La calidad de vida alude directamente al Buen Vivir en todas las facetas de las personas, pues se vincula con la creación de condiciones para satisfacer sus necesidades materiales, psicológicas, sociales y ecológicas”¹

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO (LOSEP).

CAPITULO VIII: DE LA SALUD OCUPACIONAL.

Artículo 228.- De la prestación de los servicios.- Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales.

Para este fin las instituciones contemplarán en sus respectivos presupuestos los recursos materiales y financieros necesarios.

¹ Plan Nacional Para el Buen Vivir. 2009 - 2013

Por su parte las y los servidores públicos deben cumplir con las acciones de prevención y protección previstas y los programas que se establezcan.

Artículo 229.- Del plan de salud ocupacional.- Las instituciones que se encuentren comprendidas en el ámbito de la LOSEP deberán implementar un plan de salud ocupacional integral que tendrá carácter esencialmente preventivo y de conformación multidisciplinaria: este servicio estará integrado por los siguientes elementos:

- a) Medicina preventiva y del trabajo
- b) Higiene ocupacional
- c) Seguridad ocupacional
- d) Bienestar social

Las instituciones contempladas en el artículo 3 de la LOSEP, que cuentan con más de 50 servidores públicos u obreras u obreros, y en virtud de la disponibilidad presupuestaria, podrán implementar dispensarios médicos para brindar servicio de salud ocupacional a las y los servidores y obreras u obreros.

Artículo 230.- Medicina preventiva y del trabajo.- El plan contemplará un programa de medicina preventiva y del trabajo, a través del cual se desarrollarán todas aquellas actividades tendientes a promover y mejorar la salud, tales como medicina preventiva, exámenes médicos periódicos, servicios médicos y de primeros auxilios, investigación y análisis de enfermedades determinando causas y para establecer medidas preventivas y elaboración de estadísticas médicas.

Artículo 231.- Higiene ocupacional.- El plan de salud ocupacional comprenderá un programa de higiene ocupacional tendiente a identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de las y los servidores y obreras u obreros.

Artículo 232.- Seguridad ocupacional y prevención de riesgos laborales.- Las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, deberán elaborar y ejecutar en forma obligatoria el Plan Integral de Seguridad Ocupacional y Prevención de Riesgos, que comprenderá las causas y control de riesgos en el trabajo, el desarrollo de programas de inducción y entrenamiento para prevención de accidentes, elaboración y estadísticas de accidentes de trabajo, análisis de causas de accidentes de trabajo e inspección y comprobación de buen funcionamiento de equipos, que será registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales.

DIRECCIÓN NACIONAL DE DESARROLLO HUMANO Y CAPACITACIÓN.

ESTATUTO ORGÁNICO POR PROCESOS, REGISTRO OFICIAL No. 282.

CAPÍTULO IV: DESARROLLO HUMANO Y CAPACITACIÓN.

Artículo 44. Atribuciones de Desarrollo Humano y Capacitación.

BIENESTAR LABORAL.

Bienestar Laboral.

Desarrollar un subsistema de bienestar social tendente a proteger la integridad física, mental y Psicosocial del servidor del CONSEP y su entorno familiar, a través del establecimiento de programas de asistencia médica, incentivos y estímulos motivacionales, de reconocimiento institucional entre otros.

Establecer un subsistema de protección laboral, que tienda a construir un clima organizacional favorable y adecuado, y permita el mejoramiento de la eficiencia y productividad de los servicios del CONSEP, de acuerdo a las necesidades institucionales, con el propósito de conseguir el desarrollo profesional y personal de los servidores.

CAPÍTULO I

1. Factores psicosociales

1.1 Introducción

El ser humano, en su desarrollo bio-psicosocial, en sus diferentes etapas evolutivas, presenta, diversas características y comportamientos, en el curso de la historia, a las mentes más esclarecidas, les ha intrigado siempre saber por qué somos distintos y cuál es la naturaleza de esas diferencias, desde los signos astrológicos, la medicina, la filosofía, la psicología, todo ha sido un intento de ponerse de acuerdo respecto a las variaciones predecibles de la conducta, los valores, las motivaciones y las conformaciones mentales que caracterizan a los tipos de personalidad humana.

El diagnóstico constituye un proceso profundamente complejo y esencialmente dinámico a punto de partida de una interacción generalmente diádica, su éxito depende tanto del grado de información y preparación técnica del profesional como de la buena disposición, empatía y sintonía de su transacción con los informantes.

El subsistema de Bienestar laboral de esta institución, cobija las relaciones de su talento humano, es necesario reconocer la necesidad de los cambios, que son infinitos y que son las constantes de la vida, este es tan grande que hace que el futuro sea diferente, como si hubiera una discontinuidad. En el aquí y ahora del siglo de la postmodernidad, los ritmos y volumen cada vez más acelerados, si las organizaciones no están preparadas para el cambio, tampoco las personas.

Toda transformación exige ciertos ajustes personales y modificaciones que ocurren a través de tres modos diferentes:

- Patrones de Comportamiento
- Actitudes Personales
- Adaptación Social

En función de estos tres antecedentes, el fin fue conocer las existencias de debilidades, o factores de riesgos a nivel psicológico y social los mismos que son de naturaleza interpersonal e intrapersonal.

1.2 ¿Qué son los factores psicosociales?

1.2.1 Definiciones

La Definición de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Los factores psicosociales “consisten en interacciones como primera parte lo que se refiere al trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son la falta de comunicación entre compañeros de trabajo (con toda la problemática que lleva asociada), la relación familiar, la migración, etc.

Factor psicosocial individual.

Comprende todas aquellas acciones encaminadas a la formación integral del servidor como persona, que le permitan desenvolverse en su vida profesional, es un ente fundamental en toda organización, por tal motivo merece y se le debe dar la atención adecuada, dentro de la persona se encuentran presentes los rasgos de personalidad, ligados al comportamiento es decir, los pensamientos, sentimientos, emociones, actitudes, hábitos y la conducta de cada individuo haciéndolo diferente a los demás, lo que caracteriza como independiente y diferente.

La forma de ser de cada ser humano repercute en el momento de entablar una relación directa entre compañeros de trabajo, esta relación puede ser positiva o negativa en el momento de la interacción entre compañeros. Las características de cada persona influyen en el momento de interactuar con los demás, la diferencia de cultura, percepciones, comportamiento, etc. Estos desencadenan ciertos factores que crean muros que no permiten crear un ambiente positivo en el lugar de trabajo.

Factor psicosocial laboral.

Hace referencia a una determinada condición psicosocial laboral adversa, no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador

(personalidad, necesidades, expectativas, metas, logros, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, actitud, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá.

Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza. Tanto en el trabajo como fuera de él, las personas se ven expuestas a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación y de la actitud que tiene el trabajador para realizar sus tareas y obtener una optima comunicación entre jefe y compañeros. Esta capacidad es limitada: así, el efecto sinérgico de estos factores sobre la persona van minando su capacidad de resistencia o de adaptación, de manera que, tal vez, un aspecto, en principio sea el que desencadene una reacción en la persona.

La importancia que se otorga a la percepción y atribución que un colectivo de trabajadores posee acerca de ciertas condiciones psicosociales que se dan en su trabajo como forma adecuada de valoración de tales condiciones, se realiza en función del siguiente supuesto: la realidad psicosocial hace referencia no tanto a las condiciones que objetivamente se dan sino a cómo son percibidas y experimentadas por la persona.

La actitud y la predisposición que tienen el trabajador hace que el entorno laboral sea positivo o negativo, la comunicación es un punto importante para establecer lazos fuertes entre compañeros de trabajo se va formando a medida de la convivencia.

Factor psicosocial familiar.

La sociedad se compone de la familia, y será el producto de lo que hagan de ellas los jefes de familia, la persona impacta de modo directo en la formación de sus hijos e intervienen en su comportamiento, los cuales un individuo si puede intervenir de manera directa para controlarlos, reducirlos o extinguirlos, los elementos del sistema familiar, la manera como circula la comunicación, en dicho sistema de creencias etc., que tipifica a determinado grupo familiar. Los patrones de crianza de determinadas familias que ejercen para con sus hijos y los problemas, inconvenientes o desacuerdo que están presentes dentro del entorno familiar, estos constituyen a veces como factores de riesgo de tipo desencadenante para el desarrollo normal del comportamiento y se ven involucrados en la realización de las actividades.

Factor psicosocial social

La influencia social en sus distintos niveles de organización va más allá del ambiente inmediato, de forma que se relacionan con fenómenos generales propios de la sociedad de mayor avance como es la religión, cultura, valores y niveles económicos. El desarrollo sustentable requiere un análisis de

las causas que originan los desequilibrios sociales y un diseño de actuaciones que contemplen una estrategia conjunta de las necesidades que nos vemos en la obligación de cubrir. No cabe duda de que la vivienda constituye un factor muy importante para la integración social, si bien su capacidad de influjo en este terreno es claramente limitada.

La marginación de un gran número de pueblos, trae como consecuencia el grave atraso en el desarrollo, registrándose por ende altos índices de pobreza, analfabetismo, deterioro de las condiciones de salud y alimentación, así como en las condiciones de vida de la población, como si ya no hubieran expectativas de alcanzar mejores niveles de vida para las poblaciones, orillándolos a abandonar sus tierras y optar por la migración: Las personas ven la necesidad de abandonar su hábitat para obtener una mejor calidad de vida, la **economía** es otro factor que tiene mucho peso en la infraestructura económica en la historia de la humanidad.

Es una necesidad que permite al ser humano alcanzar un mejor estilo de vida, ayudar a que los demás integrantes de la familia puedan tener una educación adecuada, estabilidad y protección.

CAPÍTULO II

2. Factores psicosociales de riesgos

2.1 Factor individual

2.1.1 Definiciones

Se define por las diferencias y combinación de las variables de la personalidad de un individuo, la forma pronta, lenta u obstructiva para la adquisición y procesamiento de la información externa; para incorporar dificultosa o facilitariamente comportamientos nuevos. Concibe a la economía psicológica del individuo, la forma para relacionarse con su entorno inmediato y las diversas maneras de manejarlo y de ser impactado por este en su repertorio de recursos; para manejar las crisis personales, tolerar las frustraciones el sistema ideativo, etc.

Los factores de Riesgo Individuales son particulares y originales de en un determinado sujeto que tal vez el mismo factor en otro individuo no sea considerado como riesgoso, los factores de riesgo individual pueden ser relativamente modificables, controlados o hasta extinguidos de manera directa y hasta en breve plazo mediante programas específicos directos.

Además comprende todas aquellas acciones encaminadas a la formación integral del servidor como persona, que le permitan desenvolverse en su vida profesional. Hacen referencia a las dificultades, déficits en el individuo, como por ejemplo la autoestima inadecuada, curiosidad, inseguridad, depresión, poca o ninguna expectativa, experiencias de frustraciones repetidas y baja tolerancia a las situaciones de conflicto, insatisfacción personal, pesimismo impulsividad, rebeldía, escasas o nulas habilidades psicosociales, escasa autonomía, inadecuada distribución de su tiempo, dificultades en la toma de decisiones adecuadas, entre otros factores.

Históricamente los seres humanos, se han sentido más cómodos con quienes existe un nivel de correlación, se podría decir el mismo color de piel, de idioma, creencia religiosa, dogma político, idearios e imaginarios que se proyecten hacia lo que se denomina estabilidad. Lo ideal que nos planeamos en todo contexto es encontrar y compartir con individuos que tenga un tipo de personalidad emocionalmente abierta, generosa, comprensiva, trabajadora, moderada en todo y que quieran auto superarse.

Sin más que decir pretendemos ser como otros, buscamos las diferencias de nuestros semejantes, el aprender los lenguajes su: sentir, pensar y actuar.

2.1.2 Síndrome del rechazo relacionado al factor de riesgo individual

El rechazo se define como una conducta obvia o explícita que transmite a una persona el mensaje de no ser amado o aceptado. Una persona que ha experimentado el rechazo, sobre todo en su niñez, presentará a lo largo de su vida una serie de trastornos que podemos resumir bajo el nombre de “Síndrome de Rechazo”. El término rechazo está asociado con otras palabras que nos amplían su significado; negar, repelar, rehusar, desairar, rehuir, empequeñecer, despreciar, descuidar y aborrecer.

Existen dos tipos de rechazo:

El evidente y el encubierto. El evidente ocurre cuando hubo carencia de amor, y abiertamente el niño es despreciado con palabras, actitudes, o conductas. El rechazo evidente se origina en la actitud egoísta de los padres de familia, o su incapacidad para amar y expresar ese amor.

Hay diferentes formas de manifestar este rechazo. Una de las formas más comunes de rechazo ocurre cuando los hijos no son deseados. Se da en aquellos padres que no querían hijos, porque estos interferían en su estilo de vida, centrado en sí mismo. Para estos padres, la presencia de los hijos significa una limitación constante. Por esto, proyectan irritación y hostilidad hacia ellos. Otra forma la representan los padres muy ocupados. Muchos padres se llenan de actividades externas, descuidando así tanto al hogar como a sus hijos, por lo cual nunca están cuando sus hijos más los necesitan.

Si en su niñez hubo exceso de disciplina, es probable que se vuelva indulgente con sus hijos. Si con él fueron indulgentes puede caer en exceso de disciplina. Mucha rigidez o demasiada indulgencia, pueden ser interpretadas por el hijo, como falta de amor.

El rechazo encubierto ocurre cuando el amor no es expresado de manera significativa. La sobreprotección es ejemplo común de este tipo de rechazo. El niño sobreprotegido es aquel niño que todo se lo hacen impidiéndole ser persona lo que se logra es la destrucción de la persona. La persona que creció sobreprotegida no sabe dar ni recibir amor. Los padres exigentes y perfeccionista también manifiestan rechazo a sus hijos. Otro tipo de rechazo encubierto sucede, cuando se niega el amor al hijo, porque este no alcanza los objetivos que el padre espera. Muchos padres exigen demasiado de sus hijos. Les fijan objetivos cada vez más altos y los hijos sienten que no dan la talla, en los que se espera de ellos, esto les lleva a buscar aceptación, por lo que hacen y no por lo que son.

Los adultos tienden a hacer demasiado todo por el niño(a) comunicándole tácitamente un mensaje “Eres demasiado débil, y prefiero hacerlo por ti”. Cuando este mensaje se comunica demasiado tiempo, finalmente el niño deduce que es inferior, sintiendo que no puede hacer nada por sí mismo. El niño (a) a quien se le permite ser persona, necesitará “muletas emocionales” para sobrevivir, por lo cual recurre a muchas cosas creando dependencias, comportamientos infantiles, adicciones, etc. Como se planteo anteriormente, el rechazo se puede manifestar en diferentes etapas del individuo:

La etapa prenatal.- Es bien importante, pues los estudios han demostrado que el bebé en el vientre materno no sólo tiene vida física, sino también vida emocional, la cual está íntimamente ligada a la vida emocional de la madre.

Por estar el niño ligado a su madre, los recuerdos de él están conectados con las experiencias y reacciones de ellas. Situaciones como rechazo al embarazo, intento de aborto, depresión profunda, enfermedad, maltrato físico de la madre condicionan la vida emocional del niño, aun antes de nacer.

Los primeros años.- Las experiencias vividas en los primeros años de vida pueden afectar y condicionar nuestra manera de ser en la edad adulta. La imagen que se forma el niño (a) de sí mismo, es un reflejo de la manera como sus padres piensan de él (ella). Hay muchas experiencias que hieren emocionalmente a un niño(a) y que le condicionan negativamente; maltrato físico y verbal, padres ausentes, padres dominantes, crueles, etc.

La Adolescencia.- Esta etapa se caracteriza por la búsqueda de identidad, sentido de independencia, cambios bruscos, temores, confusión, dependencia del grupo de amigos, etc. Si en la niñez alguien vivió experiencias de rechazo, en la adolescencia buscará llenar sus propios vacíos y carencias afectivas, cayendo en experiencias que lo pueden herir, tales como: relaciones sexuales desordenadas, aborto provocado, decepciones amorosas, relaciones emocionales neuróticas, etc.

Otra consecuencia del rechazo es la incapacidad para expresar emociones, la persona rechazada guarda sus sentimientos y sus opiniones, porque teme ser rechazada; se aísla emocionalmente y crea una barrera de protección. Su desconfianza le lleva a independizarse. Construye un muro a su alrededor, para proteger sus sentimientos y alejarse antes de ser rechazado nuevamente.

De acuerdo a lo mencionada anteriormente y a las vivencias que va adquiriendo cada ser humano se ve reflejado en los rasgos de la personalidad.

2.1.3 Tipos de personalidad (carácter – temperamento)

El tipo de personalidad es el principio rector de la vida y representa, la ordenanza de los pensamientos, sentimientos, actitudes, conductas y mecanismos de que dispone para hacer frente a la vida, es un compendio. De los estudios realizados se denota que existen factores biológicos genéticos que constituyen el temperamento, en el ciclo de la vida uno madura y cambia es menester indicar que el estilo de la personalidad es nuestra manera de ser, la forma, el modo de hacer frente a los retos de la vida.

El carácter es una combinación de valores, sentimientos y actitudes. Es decir hace referencia a cómo una persona percibe a los demás o a las cosas y conceptos. Por estar muy influenciado por factores culturales de la sociedad en la que vive el individuo, el carácter se ha resistido fuertemente a la investigación psicológica y no hay investigaciones de gran valor sobre él.

Por el contrario existen personas que no quieren salir de los muros, viven encerrados en moldes rígidos e inflexibles a lo que se llama trastornos y esos los lleva a tener experiencias traumáticas, aburridas, huecas, violentas, irrisibles, de autodestrucción. Existen casos que cierta manera de ser y de comportarse que les produce un profundo sufrimiento y de igual manera a quienes conviven con estas personas.

Es sustancial reconocer los principales problemas en los que enfrenta la persona; por miedo del cual se pueden identificar algunas situaciones típicas provocadas, por trastornos de la personalidad. Es importante ayudar a comprender a las personas desde su globalidad.

2.1.4 Clasificación y referencia de los estilos de personalidad

- Tipo concienzudo

(Trastorno obsesivo compulsivo).

Es una persona que se dedica a laborar, trabaja afanosamente y capaz de realizar un esfuerzo intenso para que el trabajo salga bien a más de ser una persona escrupulosa, tiene profundos valores y principios morales, por lo general no se forma opiniones superficiales sobre las cosas y siempre quiere hacer lo correcto. Le agrada que las tareas se terminen sin ningún tipo de error, ningún detalle es demasiado insignificante para él.

- Le gusta el orden y la limpieza
- Actitud pragmática frente al mundo
- Jamás comete imprudencias y excesos
- Competente, organizado, detallista, perfeccionista y fiel

- Pone interés en las cosas que demande esfuerzo
- El concienzudo necesita del desafío de trabajar buscando la perfección, y no le interesa el tiempo que requiera, se rigen por el intelecto y no por sus emociones, deseos o apetitos.
- Una de las características de la conducta emocional es la reserva, no son sentimentales ni efusivos, no demuestran sus emociones.

- Personalidad segura de sí mismo

(Trastorno narcisista).

- Son personas que sobresalen que iluminan el camino, los que reciben la atención en la esfera pública y privada.
- Sensación profunda de amor propio y respeto por su persona, tiene fe en sí mismo cree en él y en su capacidad no tiene duda de que es un ser excepcional.
- Franco para hablar de sus ambiciones y logros
- Espera que le traten bien
- Capacidad de promocionarse bien, proyectos, ideas y metas
- Hábil para competir le gusta llegar alto
- Sabe aceptar serenamente los cumplidos y la admiración
- Es vulnerable a los sentimientos y comentarios negativos provenientes de los demás. Lo siente muy en lo profundo, pero los maneja con la habitual elegancia de su estilo.

- Personalidad tipo fiel

(Trastorno dependiente).

Es una persona muy cariñosa y más solícita, se interesa más por los sentimientos y las necesidades de los demás.

- Son fieles
- Atentas
- Son los miembros cervicales del grupo, ya se trate de la pareja o de la familia.
- Relación profunda y verdaderas
- Interés por mantener unida a sus amistades
- Prefieren estar acompañados que solos
- Prefieren seguir a otros que dirigir
- Son respetuosos con la autoridad , instituciones
- Apegarse a otros y recibir órdenes
- Al momento de tomar decisiones pide consejos y sigue las opiniones de los demás
- Son amables atentos con los demás, complacientes
- Al ser criticado trata de corregir su conducta

- Personalidad de tipo teatral.

(Trastorno histriónico).

Es un apersona todo corazón, la vida nunca es aburrida para ellos como tampoco lo es para quienes viven con ellos.

Su vida está llena de emociones, se guían por sensaciones, demuestran lo que sienten y son físicamente cariñosos, frente a cualquier hecho reaccionan emotivamente y pueden cambiar de un estado a otro.

- Los elogios, los cumplidos son esenciales para ellos
- Se preocupan mucho por el aspecto personal, le gusta la ropa la elegancia, la moda
- Poseen imaginación , relatan historietas entretenidas y son propensos al romance y al melodrama
- Y a sea en su apariencia o en su conducta, el teatral se gratifica en su sexualidad.
- Es seductor, simpático, encantador

- Personalidad de tipo vigilante

(Trastorno paranoide).

Son personas que poseen una captación excepcional del ambiente en que se desenvuelve, son independientes, no necesitan la aprobación ni los consejos de los demás.

- No les cuesta tomar decisiones
- Son capaces de valerse por sí mismo
- Son precavidos al tratar con la gente y prefieren evaluar a una persona antes de entablar relaciones con ellas.
- Son buenos receptores: tienen oídos para captar sutilezas, tonos y diferentes niveles de comunicación.
- Son combativos y no vacilan en salir a defenderse de los ataques, toman muy en serio las críticas, sin intimidarse.
- Le asignan una importancia capital a la fidelidad, ponen gran empeño en merecerla y nunca le restan valor.

- Personalidad sensible

(Trastorno evasivo).

Es una persona que está en dominio de sus facultades cuando viven en un mundo pequeño y conocen a todos los que lo habitan.

Son libres en expresar las emociones, son cálidos, generosos, espontáneos, pero fuera de su mundito protegido.

- A menudo se siente vulnerable
- Nunca son espontáneos cuando están rodeados de extraños

- Prefieren lo conocido a lo desconocido
- Encuentran inspiración en lo habitual, lo repetitivo y rutinario
- Se mantienen pegados a la familia o a unos pocos amigos, no necesitan gran cantidad de amigos o conocidos y valoran los placeres del hogar
- Se comportan con suma discreción en el trato con el otro
- No emiten juicios apresurados, ni reaccionan antes de tener todos los elementos para juzgar.
- Les preocupa enormemente lo que piensan los demás sobre ellos
- Frente al miedo, las personas sensibles tienen las siguientes formas de enfrentar:
 - Buscan a alguien para que les ayuden a vencerlo
 - Se echan atrás y no enfrentan al desafío
 - Se zambulle de cabeza en él
- Es una personalidad muy común, en el cual la familiaridad con el entorno les aporta comodidad, contento y aspiración.
- Trabaja mejor con pocos compañeros, con lo que lo que pasado el tiempo se sentirá cómodo.

- Personalidad tipo cómodo.

(Trastorno pasivo-agresivo).

Es una persona que se atiene a las reglas del juego cumple con sus obligaciones, pero cuando termina el tiempo que debe dedicar a algo. No van a permitir que personas o institución alguna les impida la búsqueda personal de la felicidad, porque para el cómodo lo más importante en la vida es precisamente eso.

- Están convencidos que sus derechos para hacer con ellos mismos, a su manera y el tiempo que les queda libre, lo que les parezca.
- Ellos darán lo que se espera de ellos y nada más, por lo tanto esperan que los otros reconozcan y respeten ese límite.
- No soportan ser explotadas.
- El paso del tiempo no les pone nerviosos.
- Evitan caer en ansiedad inútil
- Todo lo que deba hacerse se hará más tarde o temprano
- La autoridad no les intimida en absoluto.
- Se aceptan tal como son y también su concepción de la vida es indiferente
- La independencia inviolable del yo es la prioridad máxima

- Personalidad de tipo audaz.

(Trastorno antisocial).

Es una persona que a ellos no les afligen las mismas preocupaciones ni miedos que no coartan a los demás, viven en el límite, desafían su propia condición de mortales, de hecho para los audaces, el riesgo ya es la recompensa.

- Estas personas respetan un código propio de valores.
- No se dejan influir demasiado por los demás ni por las normas de la sociedad.
- Vivir es arriesgarse. Como les encanta el peligro, constantemente emprenden actividades de alto riesgo.
- No se preocupan mucho del otro, pues esperan que cada ser humano sea responsable de sí mismo.
- Son convincentes y tienen el arte de conquistar amigos e influir en la gente.
- Les gusta estar siempre en movimiento. Cuando se asientan, experimentan luego la necesidad de volver a salir, explorar, seguir avanzando.
- Estas personas evitan el trabajo de ocho horas diarias con relación a dependencia pues prefieren ganarse la vida por su cuenta.
- No les preocupa encontrar trabajos y viven bien, según su talento, capacidad e ingenio.
- Son desprendidas con el dinero. Creen que en algún sitio encontrarán más.
- El sexo es muy importante para ellos y disfrutan de numerosas y variadas experiencias con sus distintas parejas.
- Son valientes, intrépidos en el físico y resistentes. No vacilan en defenderse de cualquiera que pretenda aprovecharse de ellos.
- Los audaces viven el presente, no se sienten culpables del pasado ni angustiados por el futuro.

- Personalidad idiosincrásica (distinta)

(Trastorno esquizotípico).

Son personas que no se parecen a nadie, son soñadoras, buscadores del espíritu, visionarios místicos a un ritmo propio, distinto de los ritmos convencionales que siguen la mayoría de la gente.

Son realmente originales y sobresalen a veces como excéntricos, otros como genios.

Se alimentan de sus propios sentimientos y creencias, margen de que los demás comprendan su particular visión del mundo o modo de afrontar la vida.

- Personalidad tipo solitario

(Trastorno esquizoide).

Son personas que no necesitan a nadie más que de sí mismos, no les afecta la multitud enloquecedora y no sienten el imperativo de complacer o impresionar, se caracteriza por prescindir por las emociones que entretienen a otros. Tienen muy poca necesidad de compañía y se sienten más cómodos cuando están solos.

- Las personas solitarias funcionan muy bien en el campo laboral
- Ponen empeño en el trabajo
- No sirven para trabajar en equipo, no se relacionan bien con el público.
- No es que sean desconsiderados pero se vuelven impacientes con las concesiones imprescindibles para mantener la mayoría de las relaciones.
- Si ocupan puestos ejecutivos a menudo no comprenden la personalidad de sus subordinados y tienen problemas para manejar el personal a su cargo.
- Tiene un temperamento ecuánime, sereno, desapasionado y no sentimental
- No se dejan llevar por apetencias de índole sexual, disfrutan de la relación sexual pero no sufren cuando no la tienen.
- No pierden el tiempo con asuntos personales, no se aburren fácilmente y saben aceptar sus críticas.

- Personalidad de tipo vivaz

(Trastorno fronterizo).

Es una persona ardiente para comunicarse con la vida y las demás personas, es capaz de soportar los cambios emocionales que se producen como resultado de una existencia vívida tan ferviente.

Los vivaces deben tener siempre un vínculo romántico con alguien, son apasionados en todas sus relaciones, nada de lo que sucede entre ellos y los demás lo toman a la ligera.

Demuestran lo que siente, emocionalmente son activos y reactivos, todo lo hacen de corazón, son desinhibidos, naturales, amantes de la diversión y no les asusta el peligro se caracterizan por su energía.

- Tienen iniciativa y son capaces de inducir a los demás a la acción.
- Son imaginativos y curiosos, dispuestos a vivir nuevas experiencias en otras culturas y sistema de valores, también aventurarse por nuevos rumbos.
- Nunca son indiferentes con el ser querido, la relación pasa a ser el centro de sus vidas, hasta tal punto que la aventura amoroso o incluso la amistad con un vivaz llega a ser inolvidable.
- Adoran su perfección y agradecen al cielo el haberlo encontrado, sienten la necesidad de hablar todos los días con él, en ocasiones hasta varias veces al día.
- Son personas que sienten la necesidad de saber lo que piensa y hace el otro, y si este se resiste puede gestarse una tormenta.

- Personalidad tipo altruista (sacrificado)

(Trastorno auto derrotista).

Para este tipo de persona el vivir es servir, amar es dar. Estos son axiomas para quienes tienen personalidad altruista. Para ellos sus necesidades siempre pueden esperar, porque primero hay que

satisfacer las de los demás. Cuando ven que alguien necesita algo, se quitan su camisa y se la regalan, no esperan que le otro se lo pida, su móvil principal es el prójimo.

- No son competitivos ni ambiciosos y se conforman con ser siempre segundos, o incluso últimos.
- Son considerados con el trato con los demás.
- También son éticos y dignos de confianza.
- No son jactanciosos ni pedantes, y se cohíben cuando son el centro de la atención, se sienten incómodos bajo la mirada de los demás.
- No juzgan a los demás y toleran los puntos débiles del otro, jamás critican con crueldad, están con el otro en las buenas y en las malas, prefieren acarrear sobre sus espaldas sus propios problemas, tiene mucha paciencia y una gran tolerancia a la incomodidad.
- Se trata de individuos algo ingenuos e inocentes, no aceptan el impacto que a menudo reproducen en la vida de los demás y nunca sospechan que haya segunda intención en la vida de los demás.
- Los altruistas no buscan que se los gratifique por su bondad, son capaces de renunciar a lo personal con tal de hacer un servicio, hacer bien a otra persona le hace sentir satisfecho consigo mismo, y eso es lo que cuenta.

- Personalidad agresiva (el mandamás).

(Trastorno sádico).

Es el típico agresivo, por su puesto mientras los demás aspiran al liderazgo, los agresivos instintivamente empuñan el poder. Nacieron para mandar. Su tipo de personalidad es fuerte, mucho más enérgico que los demás.

- Son individuos capaces de asumir grandes responsabilidades sin temor al fracaso.
- Son seres que se hacen cargo de una situación, ejercen con naturalidad el poder, la autoridad y la responsabilidad.
- Funcionan mejor dentro de una estructura tradicional de poder en la cual el mundo conoce su lugar y son claras las líneas del mando.
- Son sumamente disciplinados e imponen reglas de orden para que las cumplan los subordinados.
- Tienen el punto de mira siempre puesto en sus objetivos, y afrontan de manera pragmática el logro de tales metas. Hacen lo que sea necesario con tal que se cumplan las órdenes.
- Les gusta la acción, y la aventura. Son agresivos físicamente y a menudo disfrutan con los deportes competitivos, especialmente los de contacto físico.
- En todas las relaciones que emprenden a lo largo de la vida, los agresivos alcanzan su máximo potencial cuando están a cargo de todo.
- Le gusta dar órdenes y sentar las reglas.

- El territorio del trabajo es el ámbito donde suelen manifestarse más la necesidad de dominar que tiene el agresivo, así como su talento para dirigir.

2.1.5 Importancia que tiene la autoestima en la personalidad

El modo que nos sentimos con respecto a nosotros mismos afecta prácticamente de forma decisiva a todos los aspectos de nuestras experiencias desde la manera en que funcionamos en el trabajo, en la parte afectiva, asta en nuestro proceder como padres si fuera el caso y las posibilidades que tenemos de progresar en la vida. Nuestras respuestas ante los acontecimientos dependen de quién y qué pensamos que somos. Los dramas de nuestra vida son los reflejos de la visión íntima que poseemos de nosotros mismos. Por lo tanto, la autoestima es la clave del éxito o del fracaso.

También es la clave para comprendernos y comprender a los demás.

Aparte de los problemas de origen biológico, no conozco una sola dificultad psicológica-desde la angustia y la depresión, el miedo a la intimidad o al éxito, el bajo rendimiento en el trabajo, violencia intrafamiliar, etc. Que no sea atribuible a una autoestima deficiente. De todos los juicios a los que nos sometemos, ninguno es tan importante como el nuestro propio. La autoestima positiva es el requisito fundamental para una vida plena.

Tiene dos componentes:

- Un sentimiento de capacidad personal
- Un sentimiento de valía personal.

En otras palabras, la autoestima es la suma de la confianza y el respeto por uno mismo. Refleja el punto implícito de cada uno hace de su habilidad para enfrentar los desafíos de la vida (para comprender y superara los problemas) y de su derecho a ser feliz (respetar y defender sus intereses y necesidades).

Tener una alta autoestima es sentirse confiadamente apto para la vida, es decir capaz y valioso, en el sentido que acabo de indicar.

Tener una autoestima baja es sentirse inútil para la vida; equivocado, no con respecto a tal o cual asunto, sino equivocado como persona.

“Tener un término medio de autoestima es fluctuar entre sentirse apto e inútil, acertado y equivocado como persona, y manifestar estas incoherencias en la conducta-actuar a veces con sensatez, a veces tontamente-, reforzando, así, la inseguridad”.²

¿Cómo influye la autoestima en el área laboral?

En el mundo laboral actual el ser humano está expuesto a condiciones cambiantes, presiones, retos, conflictos y muchas otras situaciones que encierran un factor bastante influyente sobre la autoestima del mismo y donde a su vez el carácter y la personalidad del individuo condicionan los logros y fallas que inciden en los que se ha visto como se forma la autoestima y los factores que inciden en ella relacionados con el desarrollo de la personalidad de los trabajadores, se verá cómo es la interacción entre el ambiente de trabajo y las actitudes de los trabajadores.

La autoestima en el ámbito laboral se entiende como la valoración que cada persona hace de sí misma sobre sus capacidades e importancia que repercuten en el desarrollo de su trabajo, la cual influye a la vez en sus relaciones entre compañeros de trabajo y con sus superiores.

Cuando una persona obtiene su empleo se siente motivada por el hecho de haber sido elegida como apta para desarrollar la tarea que requiere el puesto al que aspiró y ha sido asignado; sin embargo este sentido puede cambiar de acuerdo a los estímulos que del entorno laboral reciba el trabajador y de qué tan sólidas son las bases de la autoestima que posee

2.1.6 Autoestima positiva

Una persona con una alta autoestima está mucho más dispuesta a establecer relaciones sanas con otras personas que aquella que sienta culpa crónica o está llena de sentimientos de inferioridad" (Jourard, 1999 citado en Cerna, 2000, p.61).

Las personas con buena autoestima son capaces de reconocer sus errores sin sentirse humillados por ellos y lo más importante es que no se estancan en las dificultades sino que buscan resolver los problemas confiando en sus capacidades.

Según Rodríguez, Pellicer y Domínguez (2002, citados en Cerna, 2003, p. 62) la autoestima alta implica ser capaces de reconocer tanto las habilidades y capacidades así como las debilidades y limitaciones, siempre confiando en la capacidad propia para tomar decisiones.

² NATHANIEL BRANDEN "Estudio de la autoestima, la transformación personal y las relaciones entre hombres y mujeres"

El profesional con autoestima positiva tiene mayor facilidad para percibir la realidad y para tener una mejor comunicación interpersonal con las personas que trabajan junto con él. La buena autoestima en las personas les ayuda a tolerar mejor el estrés, la incertidumbre y enfrentar los procesos de cambio que se presentan con frecuencia en el ámbito laboral. Las constantes presiones son llevadas mejor por las personas que creen en sí mismas y que se enfrentan con valor a los retos que las exigencias laborales de hoy en día demandan, no buscan huir de la realidad sino enfrentarla, son personas seguras de lo que pueden lograr y terminan planes al tiempo requerido, obtienen resultados positivos y buscan optimizar sus recursos en la labor que desempeñan. La buena autoestima hace que el sentido de pertenencia motive a las personas, aumentando la productividad, efectividad y eficiencia en las actividades, lo cual es beneficioso para la empresa y contribuye a enriquecer el potencial y la autoestima de los trabajadores.

2.1.7 Autoestima baja

La persona con autoestima negativa está convencida de que no tiene aspectos positivos para sentirse bien consigo misma, tiene conciencia de sus defectos, pero tiende a sobredimensionarlos (Bolívar, 2003, la autoestima negativa, 3). Cuando las personas viven sin autoestima o con niveles de ella muy bajos toman cualquier error como excusa para sentirse peor consigo mismos, para reprocharse que son incapaces de realizar algo bien y tienden a ser inconstantes en sus acciones por temor al fracaso que de antemano suponen como regla en los proyectos que echen a andar.

Las personas que carecen de autoestima muestran problemas para aceptar críticas constructivas sobre la manera en que están realizando su trabajo, porque se sienten amenazados por los demás, tienden a compararse pero no sanamente sino de manera que se crea una rivalidad interna que lleva a malas relaciones con los compañeros de trabajo y en el caso de los gerentes o supervisores su inseguridad los hace sentir que sólo pueden mantener el control en sus labores mientras utilicen la represión con lo que desmotivan al personal que tienen bajo su cargo.

La baja autoestima en los trabajadores los hace reprimir sus ideas, por temor a ser ridiculizados o porque no sean tomados en cuenta; los hace vulnerables a las presiones del entorno laboral y a los cambios demandantes en las organizaciones de hoy en día. Esto ocasiona que realicen sus labores con altos niveles de ansiedad y con inseguridad provocando errores constantes y generando una barrera que les impide pensar en nuevos proyectos o nuevas y mejores formas de hacer las cosas en sus trabajos.

Cuando están en el desempeño de sus labores se les ve con actitud negativa, quejas constantes pero no hacen nada por cambiar los motivos por los que están inconformes; se sienten inferiores y por lo

tanto no buscan responsabilidades grandes sino que prefieren hacer trabajos rutinarios y con el menor compromiso posible; la persona con baja autoestima no se conoce en realidad a sí misma, y por lo tanto desconoce o es incapaz de reconocer sus capacidades y destrezas, con lo que sus resultados tienden a la baja productividad e ineficiencia ocasionando menores posibilidades de superación para la empresa y para ellas mismas.

Para el cambio Personal, creer en las oportunidades, crea posibilidades sobre las cuales construimos emprendimientos y multiplicamos futuros" (Santos, 2005). A partir de esta definición se toma al cambio como una herramienta valiosa para consolidar la importancia de la autoestima y a la vez para enriquecerla mediante su planteamiento de que para lograr emprender nuevas y mejores alternativas en el entorno es necesario tener una firme confianza y esfuerzo en las propias habilidades y destrezas.

Es importante que cada persona busque ser el actor en su propia realidad, más que un simple observador o crítico negativo de la misma; esto significa ver en los problemas no tropiezos sino otro camino que muestra nuevas oportunidades para lograr las metas que se desean alcanzar.

La autenticidad como parte del cambio se refiere a la construcción de una sana identidad, consistente y fuerte, a través de la aceptación activa, autoestima y autoconfianza. Es así como la autoestima se considera uno de los pilares fundamentales para implementar el cambio, para implementar nuevas ideas y desarrollar métodos que posibiliten un mejor desempeño para las personas en las distintas áreas ocupacionales; he aquí el gran valor del cambio, que plantea una opción viable para todos los campos laborales existentes partiendo del ente más importante en el manejo de una empresa o negocio, es el ser humano.

"Los resultados (eficacia, eficiencia, efectividad y protagonismo) están determinados por la conducta (conocimientos, estados de ánimo y acciones)" (Santos, 2005). Estos resultados son los que miden el desarrollo de una empresa y el presentar avances en los mismos representa una ventaja competitiva en el mundo laboral actual, donde los profesionales son capaces de innovar y aprovechar sus recursos de la mejor manera siempre y cuando posean seguridad y confianza en sí mismos que les permita ver más allá de barreras creadas por las personas para no enfrentarse a cambios reales y que representen riesgos que valen la pena correr.

2.2 Factor familiar

2.2.1 Definiciones

La familia

La sociedad ecuatoriana, como todas, cambia continuamente y en estos últimos años de manera acelerada y profunda. Múltiples factores sociopolíticos, económicos y culturales de consonancia nacional e internacional, han deteriorado la calidad de las relaciones humanas, han influido modificando sus costumbres y valores; incluso han conseguido cambiar la estructura y la dinámica de todas las familias.

Los procesos de industrialización, el urbanismo, los efectos de la modernización y de la privatización, el papel actual de la mujer en la sociedad y la familia, la ausencia de los padres, las migraciones a las ciudades, las políticas gubernamentales, entre otros factores, han forzado a la familia a una rápida y siempre nueva adaptación.

Factor familiar.

La Definición de la Familia como institución universal ha sido enfocada y definida de múltiples maneras: de acuerdo a su composición, estructura, localización, etc., siendo lo común en ellas las características similares que las identifica ante que las diferenciaciones que las diversifica.

“La familia, considerada en su diversidad, constituye el núcleo central básico en el cual la niña y el niño encuentran sus significados más personales, debiendo el sistema educacional apoyar la labor formativa insustituible que ésta realiza. En la familia se establecen los primeros y más importantes vínculos y, a través de ella, la niña y el niño incorporan las pautas y hábitos de su grupo social y cultural, desarrollando los primeros aprendizajes y realizando sus primeras contribuciones como integrantes activos.”³

“La familia es un grupo social vinculado por unos lazos comunes: una reproducción biológica, una misma residencia, y una cooperación económica”⁴

Según la Real academia de la lengua, la familia es “Conjunto de personas que tienen parentesco entre sí y viven juntas”. Esto se refiere a que es la unión de seres humanos que tiene algún tipo de relación ya sea, sanguínea, afectiva o algún parentesco.

³ MINEDUC, Unidad de Currículum y Evaluación "Bases Curriculares de Educación Parvularia", Chile, octubre 2001

⁴ COLECCION GUIA PARA PADRES, la educación de los hijos/la escolarización. Cultural ediciones, S.A, Madrid, 2009, pag 84.

2.2.2 Características de la familia

El perfil psicosocial del grupo familiar suele variar debido a múltiples factores, no obstante existen ciertas características que se mantienen constantes casi en la totalidad de las sociedades y familias, las cuales son:⁵

La complementariedad: Cada uno de sus integrantes desempeñan roles, desarrollan actividades y funciones y manifiestan sentimientos que son complementarios.

La homeostasis: El sistema familiar suele caracterizarse por presentar una cierta resistencia a los cambios o modificaciones que suceden durante la historia. La flexibilidad con que una familia modifica sus roles o se adapta a nuevos o numerosos cambios, depende de sus recursos y las metas que tenga.

Las reglas y normas: Son hábitos, disposiciones verbales o no verbales, normas establecidas por ellos mismos o heredadas por los padres e impuestas al interior de la familia. Esta normatividad puede ir desde el horario de arribo a casa u horario de almorzar un día domingo, hasta el silencio por la conducta alcohólica de la madre o comportamiento infiel del padre. Esta normatividad puede ser establecida por ambos padres.

La identidad familiar: Los integrantes de una familia, se unen de manera más o menos rígida o cohesionan de manera severa en la medida en que su integridad es amenazada o los “secretos”, “mitos” o “tabúes” corren el riesgo de ser descubiertos o exhibidos ante terceros.

Historia/ herencia: Su historia está íntimamente relacionada con lo genético y esto se sucede de generación en generación. Los une el pasado, sucesos que les son congruentes, pero que a la vez puede posibilitar desintegrarlos.

La mitología: Se considera como tal a una serie de creencias o dogmas que transvasan de generación en generación y que a veces suelen convertirse en tabúes. Estos a veces se convierten en un “secreto a voces”.

El esquema triangular: La figura triangular es el diseño básico y tangible de todo grupo familiar. La manera y forma con la cual se establecen los vínculos entre los padres, y estos con los hijos se transfieren luego en las otras relaciones del cotidiano vivir, y trasladarse de generación en generación

⁵ Autoprotección Escolar “En Comunidad para la acción”, Editorial Santa Clara, Lima, 2004.

2.2.3 Funciones básicas de la familia

Las funciones y tareas que debe cumplir la familia han mostrado ser prioritarias para el desarrollo de sus miembros y el funcionamiento de la sociedad.

De lo que se trata es que la familia funcione como un sistema que facilite la vida de sus miembros, proporcione un espacio de encuentro transmitiendo sistemas educativos, de aprendizajes, disciplina, y sobre todo la cultura, las normas y los valores de un contexto social y cultural determinado.

Por otro lado, diversos autores señalan que son dos las funciones esenciales de la familia:

- Desde un punto de vista biológico- social, la familia permite la supervivencia de la especie organizada como tribu, comunidad o nación.
- Desde un punto de vista psicológico la familia es el medio apto para que sus propios miembros puedan dar y recibir afecto para alcanzar su propio desarrollo como personas y actuar en la sociedad como miembros útiles de ella.

2.2.4 Funciones particulares de la familia

Función sexual y reproductiva: El matrimonio y la convivencia son maneras sociales de legitimar las relaciones sexuales.

Función socializadora y educativa: La familia tiene la desafiante tarea de educar y socializar a los hijos.

Función protectora y satisfacción de necesidades: Satisfacer las necesidades básicas de los hijos es una función crucial de la familia

- **Protección de los miembros de la familia:** La fase natural de cuidado y seguridad garantiza una adecuada formación de la persona en la sociedad.
- **Cuidado emocional y recreación:** Las familias se diferencian de otros grupos por el vínculo emocional que existen entre sus miembros. Para muchos, el hogar es el principal centro de cuidado emocional, intimidad entendimiento y soporte, pero las emociones que se encuentran no son siempre positivas.

- **Cambio y salud en la familia:** La familia protege y de seguridad, socializa a sus miembros para que se adecuen apropiadamente a la sociedad; más aún brinda lazos de afecto, alienta la interdependencia e intimidad, apoya los grados progresivos del desarrollo de la autonomía en cada miembro.
- **Función generadora de recursos ya administradora de bienes y servicios:** La familia es el principal proveedor de servicios básicos, como cocinar, lavar, vestir, educación, recreación y fuente económica para la vida diaria.

2.2.5 Tipos de familia

Desde el punto de vista *socio-antropológico* la tipología de la familia más apropiada es la que mencionaremos a continuación:

- **Familiar nuclear:** Aunque este término es antiguo es importante mencionar sabiendo que se divide en la “familia tradicional”, es la unidad básica que se compone por esposo(padre), esposa(madre) e hijos que pueden ser la descendencia biológica de la pareja o miembros adaptados por la familia.
- **Familia monoparental:** Es un tipo de familia compleja, constituida por uno de los progenitores que convive y es responsable único de sus hijos e hijas menores o dependientes.
- **Familia extensa o multigeneracional:** Esta se compone de más de una unidad nuclear, es decir que está conformada por dos o más generaciones en donde existen padres, hijos y nietos, está basada en los vínculos de sangre.
- **La familia de madre soltera:** Familia en la que la madre desde un inicio asume sola la crianza de sus hijos/as. Generalmente, es la mujer quien la mayoría de las veces asume este rol, pues el hombre se distancia y no reconoce su paternidad por diversos motivos. En este tipo de familia se debe tener presente que hay distinciones pues no es lo mismo ser madre soltera adolescente, joven o adulta.
- **Familia reconstruida o ensamblada:** Son aquellas parejas que siendo padres vuelven a unirse luego de una separación de divorcio, donde existe al menos 1 hijo de la relación anterior.⁶
- **Familia multiproblemática:** La familia multiproblemática no está definida por la presencia de un síntoma preciso, sino por un estilo de hacer y relacionarse y, desde luego, por una serie de problemas que afectan a un número indeterminado de miembros y que pueden variar cuantitativa y cualitativamente dentro de amplísimos márgenes. No hay un enfermo multiproblemático, y sí numerosas figuras problemáticas que pueden superponerse, alternarse, relevarse o, simplemente, no formar parte del elenco: el padre maltratante o abusador, la madre

⁶ FELDMAN, Robert S, “Desarrollo de la infancia”, Perarson education, Cuarta edición, México, 2008, capítulo 13, pág. 371-372.

depresiva o abandonica, el alcohólico, la prostituta, el delincuente, el drogadicto, el niño maltratado o abusado, con fracaso escolar pero quizá también disléxico o enurésico, etc.

2.2.6 Rol en la familia

En el ámbito de las ciencias sociales y humanas, el concepto de rol aunque de origen sociológico, asume un carácter interdisciplinario. En la psicología, Helen Bee y Sandra Mitchell estudian como el desarrollo humano en los individuos se da en medio del espacio psicológico del rol, es decir, el ser humano desde su nacimiento necesariamente asume roles y en medio del ejercicio de los mismos la persona va solidificando su desarrollo. Bee y Mitchell (1987, 56) definen rol, como el contenido de una posición o las implicaciones conductuales de ocupar esa posición. Tal concepto según ellas, hace referencia a las conductas y cualidades esperadas de determinada posición. (Bee & Mitchell, 1987, p. 56).⁷

Mientras que para los Funcionalistas e interaccionistas consideran por otra parte que el rol es inseparable de las normas, valores y configuraciones culturales. Para Linton y Znaniecki, el concepto de rol va unido no solamente a la posición del individuo en el grupo y la sociedad sino también a los modelos culturales y a los sistemas de valores.

Pero mientras que los interaccionistas ponen el acento sobre el rol sin referencia concreta a las funciones que lleva a cabo, los funcionalistas estudian también el rol en su función en el seno del sistema o del subsistema.⁸

Esta última perspectiva es particularmente evidente cuando Parsons describe la estructura de los roles masculinos y femeninos dentro del grupo familiar: estos roles se refieren para él no sólo a unos valores y a unas normas, sino también a unas funciones dentro del subsistema familiar.

El rol instrumental del marido va unido a su función dentro de la vida familiar: “Al tener una ocupación y una renta aceptable el marido- padre, lleva a cabo una función o una red de funciones esenciales para su familia en cuanto a sistema”⁹: le asegura un estatuto en la comunidad. Incluso si lleva a cabo otras funciones importantes en la familia es esencialmente en virtud de su importancia en la vida profesional considerada como un componente de su rol familiar, que, en nuestra sociedad, podemos de manera unívoca designar al marido-padre como al líder instrumental de la familia en cuanto a sistema. Igualmente la esposa- madre debe mantener la integración del grupo familiar y, por ello, representa el rol expresivo, como consecuencia, el rol femenino no ha dejado

⁷ <http://aifref.uqam.ca> – Actes du VIIIe Congrès de l'AIFREF

⁸ J.Heiss, An introduction to the elements of role theory, pp. 3-37, J.Heiss (edit), Family roles and interaction: an anthology, Chicago, Rand Nally, 1968.

⁹ Parsons y Bales, Family, Socialization and Interaction Process, op. cit. p 13.

de estar primariamente anclado en los asuntos interiores de la familia en cuanto a esposa, madre, ama de casa.

2.2.7 Características encontradas en el rol de padre

Conductas expresadas y esperadas

Cuidado y atención física: El padre de hoy parece estar participando en el cuidado de los hijos un poco más que antes. Sin embargo, este padre centra sus actividades de cuidador en aquellas acciones que no le exijan un involucramiento cotidiano y un mayor esfuerzo, sino que las actividades que realiza dependen en su mayoría de circunstancias ocasionales que le permiten proporcionar cuidados a su hijo, tal como cuidar al niño cuando éste se enferma, llevarlo al médico, etc. esto nos hace entender que el padre sigue considerándose una persona secundaria en el cuidado de los hijos.

Educación, formación y otras actividades sociales: Los padres y las madres sostienen que el padre está participando activamente en la enseñanza de valores, en el establecimiento del dialogo con su hijo, en la estimulación tanto física como intelectual de su niño a través del juego y participando en actividades académicas como recoger las calificaciones, asistir a las reuniones de padres de familias y hablar con los profesores acerca del rendimiento y comportamiento de este en la escuela.

Labores domésticas: El padre de hoy parece estar muy pasivo con respecto a lo doméstico, por esto realiza actividades ocasionales en el hogar como reparar daños al interior del mismo, ir a pagar cuentas de servicio y tarjetas y hacer el mercado. Tales actividades hacen referencia a su masculinidad, mientras que la mujer continua con su rol tradicional con relación a lo doméstico; espacio en el cual ella aún ejerce el poderío.

Cualidades expresadas y esperadas.

En cuanto a las cualidades expresadas y esperadas del padre, se encontró lo siguiente:

Cantidad y calidad de tiempo: Se puede apreciar que los padres pasan con sus hijos un promedio de 1 a 3 horas diariamente a la semana y de 8 y 12 horas durante los días correspondientes al fin de semana y festivos.

Con respecto a esto, el padre le está dedicando muy poco tiempo a su hijo. El trabajo se constituye en el principal obstáculo para que el padre dedique los momentos necesarios al niño en edad preescolar.

Teniendo en cuenta lo anterior, los padres de hoy día consideran que la calidad del tiempo compartido con sus hijos, es proporcional al número de horas que éstos les dediquen. Es decir, establecen una estrecha relación entre la cantidad y la calidad del tiempo.

Relaciones afectivas: El padre de hoy resulta ser más afectuoso y expresa a través del contacto físico sus sentimientos para con su hijo. Al parecer, el hijo percibe un padre afectuoso; situación que demuestra que los papeles de padre e hijo, se complementan el uno al otro y permiten el establecimiento de un fuerte vínculo afectivo que los beneficia mutuamente.

Otro aspecto, es que algunos padres consideran que sus relaciones de pareja afectan el comportamiento de sus hijos. Por esto algunos sostienen que si las relaciones con su pareja son armoniosas o si se tornan conflictivas, van a influenciar y a ejercer un impacto en la personalidad del infante. Si son conflictivas, el niño sentirá angustia, tristeza, tensión; pero si son armoniosas, el niño sentirá mayor confianza y seguridad. Al respecto, Hass (1996, p. 143) sostiene que el mejor modo de demostrar ternura a los hijos, es a través del amor a la pareja.

2.2.8 Características encontradas en el rol de la madre.

Conductas expresadas y esperadas:

Proporciona alimentación balanceada y apropiados hábitos alimenticios a sus hijos.- Los resultados muestran a una mujer preocupada y atenta a la alimentación de sus hijos, por lo que asume el estar encargada de la preparación de unos alimentos con la pretensión de que sean balanceados y la vigilancia del cumplimiento de un horario de alimentación en los que promueven que se consuman en su mayor parte. Este comportamiento puede explicarse y comprenderse desde un referente cultural en el que socialmente la mujer se ha educado asimilando un estereotipo basado en creencias religiosas en el que la imagen de la Virgen María ha constituido históricamente “el modelo al cual se ha tratado de moldear la mujer ideal en Latinoamérica” (Paez, 1984, p. 192), asignándole tareas en el núcleo familiar, como la alimentación y crianza de los hijos, etc., que hacen parte de su desempeño como madre. Atribuyéndole además, al hecho mismo de ser mujer características tales como: humildad, abnegación, sacrificio y dedicación; lo cual se refleja en su desempeño familiar y social.

Supervisa el aseo y limpieza de los hijos.- Como la mujer recibió de sus padres, en especial de su madre, los valores, actitudes, comportamientos y normas que hacen parte del ser social, así ella lo hace con sus hijos, transmitiendo de generación en generación los modelos de hombres y mujeres. Se estima entonces, que estos comportamientos obedecen a las representaciones del rol de madre que han introyectado en su cultura, asumiendo que toda mujer posee ciertas cualidades que son

reforzadas por el medio, como la dedicación, la entrega y el sacrificio, además de la fuerte influencia que el medio ejerce en cuanto a que es la mujer quien debe encargarse de estas tareas y el padre debe dedicarse a otras labores fuera del hogar; contribuyendo de esta manera a perpetuar la dicotomía existente entre hombres y mujeres que se reproduce generación tras generación en las culturas machistas.

Vigila la salud de sus hijos.- Se estima que la mujer lleva a los hijos a control médico siempre que se hace necesario, y posible, teniendo en cuenta las condiciones económicas que atraviesan muchas familias de nuestro país.

Educa y fomenta costumbres y valores.- Ante el proceso educativo de los hijos, correspondiendo este comportamiento a las características culturales del “ser mujer”, en el que se señala que debe cumplir con el ideal de madre bondadosa, tierna, amorosa y preocupada. De igual manera la mujer reconoce la educación como fuente de superación y cambio.

Expresar sentimientos y fomentar las manifestaciones de afecto en los hijos.- En su rol de madre cumplen con esta categoría, procuran tener un buen trato y mantener una relación afectiva con sus hijos donde median expresiones como besos, abrazos, caricias, y el decirles que los quieren.

Para esta función han sido educadas y preparadas de acuerdo a la norma que culturalmente les ha sido asignado una tarea fundamental en la familia relacionada con la formación y desarrollo personal de los niños, por lo que se debe crear en el hogar un sitio de afecto a través del amor, la comprensión, apoyo, donde se desarrollan las primeras relaciones interpersonales que serán el modelo para futuras relaciones. De aquí, la gran importancia de los lazos afectivos madre-hijo, Helen Bee muestra como la mujer debe educar a sus hijos con mano fuerte, pero a la vez con mano suave; debe emplear sus cualidades femeninas, afectivas, atractiva, emocionales, sentimental, sensitiva (Bee, 2000, p. 162).

Facilita la socialización de los hijos.- Se considera el proceso de socialización, como aquel en el que el individuo interactúa con el medio e interioriza las normas o pautas de comportamiento. Este proceso se inicia en la familia, que tiene entre sus funciones “transmitir la cultura, sus valores, normas, creencias y pautas de comportamiento esperados para que sus miembros se adapten favorablemente a la vida social” (Aguedelo, 1996). Este proceso ocurre en la cotidianidad de la familia, compartiendo los diferentes espacios, apropiándose de los modelos culturalmente asignados.

Se encontró que un gran porcentaje de las mujeres interactúan con sus hijos en los diferentes espacios, ofreciendo diversas posibilidades de interacción e interiorización de normas que dirijan su comportamiento y lo enlazan favorablemente con la sociedad.

2.2.9 La Familia, disfunción familiar

La familia es un sistema social, unidad formada por un número relativamente restringido de individuos reunidos por lazos íntimos y complejos, con una delimitación de roles (cada uno cumple su papel social definido: padre, madre, hijo, hija) encontrándose los hijos en el rol de protegidos y guiados, frente a los adultos que son los protectores y guías. Desde esta perspectiva, los adultos moldean parte de la conducta del hijo.

Entonces podemos decir que” la familia como agente socializador primario, cumple un rol fundamental en el desarrollo integral de quienes la conforman, entonces desde nuestra experiencia podemos definir a la familia como el grupo de personas que en principio tiene un vínculo primario que los integra y que producto de ello generan una serie de acontecimientos como consecuencia de los roles predeterminados en el marco de sus propias creencias, valores sentimientos que les permite alcanzar un grado de identidad, el cual les permite establecer una aspiración corporativa que los conduce de manera adecuada o de forma disfuncional dentro de un contexto social (OPCIÓN,2004).¹⁰

2.2.10 Tendencias en la Formación, estructura y función de la familia

Las familias son tan adaptables como diversas, actualmente sus características están cambiando con mayor rapidez.

Estas tendencias conllevan a una nueva forma de apreciar a la que era considerada como “familia tradicional” ya que en nuestros días la unidad estable y cohesiva poco a poco se ha distorsionado y se aprecian matices distintos.

Tendencias:

Las familias y los hogares se han hecho más pequeños.

Descripción:

La dispersión de los miembros de la familia es algo que ocurre en la historia natural de las mismas; por ejemplo aumentan cuando nacen los hijos o cuando los abuelos llegan a vivir a la misma casa;

¹⁰ Autoprotección Escolar “En Comunidad para la acción”, Editorial Santa Clara, Lima, 2004.

vuelve a reducirse cuando mueren los padres o abuelos y cuando los hijos, ya adultos, forman su propio hogar.

Estudios presentan evidencias que en todo el mundo las familias se están volviendo más dispersas. Las fuerzas principales de la dispersión familiar son la migración laboral y los generados por guerras o conflictos internos, la degradación ambiental, etc. A medida que el tamaño de la familia varía cambia el de la vida familiar. Por ejemplo: los niños tienen menos hermanos y primos con quien jugar en comparación con los que tuvieron sus padres.

Tendencia:

Se ha incrementado la carga que tienen los padres en edad de trabajar para mantener a los jóvenes y a los más grandes.

Descripción:

La reducción o la pérdida de las redes de apoyo que puede brindar la familia extensa “obliga” a los padres en edad de trabajar a asumir una mayor responsabilidad en el cuidado y manutención de los miembros dependientes más jóvenes o más viejos.

Tendencia:

Cada vez es mayor la proporción de hogares dirigidos por mujeres.

Descripción:

Entre el 10 y 46% de las mujeres de más de 20 años, en 19 países menos desarrollados, podrían clasificarse como “jefas de familia”. Estudios más recientes revelan que esta proporción de hogares encabezados por mujeres va en rápido aumento, tanto en países desarrollados como en los menos desarrollados. Esta situación tiene una diversidad de factores demográficos, sociales y económicos, entre ellos se encuentran niveles crecientes de migración y niveles elevados de disolución marital (por abandono, separación, divorcio o muerte del cónyuge) y embarazos fuera del matrimonio.

Tendencia:

Se ha aumentado la participación de las mujeres en el mercado formal de trabajo y el de los hombres a disminuido, lo cual ha modificado la balanza de la responsabilidad económica en las familias.

Descripción:

Tanto las economías desarrolladas como las menos desarrolladas están presenciando un nuevo fenómeno: el crecimiento sin empleo, que ha generado el aumento del empleo informal que por lo general paga salarios bajos y es menos estable.

Además la desregulación de mercados de trabajo ha terminado debilitando el ingreso y la seguridad en el empleo y fortalecimiento la “feminización” de muchos empleos que habían estado tradicionalmente en manos de los hombres.

Tendencia:

Se ha incrementado el número de familias desarticuladas por cuestiones de migraciones, la pobreza y carencia de oportunidades.

Descripción:

La migración ha conllevado a que muchas personas se encuentren en situación de ilegales lo que dificulta aún más la unidad de la familia.

Estas tendencias no son evidentes en todas partes, pero sí revelan algunos de los fenómenos que conforman la experiencia de las familias e indican algunos cambios en sus aspiraciones y estrategias de supervivencia.

2.2.11 De la familia funcional a la disfuncional: aspectos básicos

En la familia se inicia y se desarrolla desde temprana edad el primer proceso de socialización en los individuos, que facilitará la adquisición de una serie de conductas que le van a servir en posteriores estados de su existencia.

Las conductas que se aprenden en el proceso de socialización temprano (al interior de la familia) son denominadas conductas recurrentes, es decir, comportamientos que servirán de fundamento y en base a ellas se insertan las conductas más complejas que sus integrantes van a incorporar en sus ulteriores procesos de socialización y en las diversas áreas que le brinda su entorno, los cuales a la vez serán aplicables en etapas más avanzadas de su vida.

De los sucesos que puedan ocurrir en esta etapa temprana dentro de la familia, los hijos van a moldear e incorporar diversos sistemas de comportamiento, sentimiento, ideas y creencias y a establecer diferentes modalidades de reaccionar conductual y fisiológicamente ante los eventos de su entorno. Es así, por ejemplo, que en una familia donde el uso de la violencia resalta como una

forma de resolución de conflictos, hay mayor probabilidad que en el futuro sus integrantes reproduzcan dichos patrones conductuales.

Socialización y patrones de crianza asociados a la disfuncionalidad familiar.

Patrón de crianza	Descripción
Patrón de crianza disfuncional-autoritario	Lo más importante en este patrón de crianza es la observancia y cumplimiento de la norma, el reglamento, la orden y la imagen de autoridad. Los padres se caracterizan como insensibles y altamente exigentes. Cuando los hijos cumplen con el reglamento familiar es interpretado como fidelidad, identificación con la familia y sinónimo de amor. Evitar el desorden la desorganización la usurpación de funciones y no permitir la transferencia de roles a otros integrantes de la familia es uno de los objetivos más relevantes de este patrón de crianza.
Patrón de crianza disfuncional-permisivo	El sistema de conductas que desempeñan los padres bajo este patrón de crianza es el de excesiva sensibilidad hacia los hijos de manera tal que la forma de transmitir los mensajes y sus contenidos son excesivamente cuidados para que no causen resentimiento ni dolor psicológico entre sus integrantes y en especial hacia los hijos. Evitan el castigo psicológico y con mayor razón el físico.
Patrón de crianza funcional-autoritativo	Lo que predomina en estos padres es que su crianza es medianamente exigente y fomentan el autocontrol. Son sensibles, vigilantes objetivos, son racionales en la solicitud del cumplimiento de normas y reglamento, fomentan la independencia psicológica, pero a la vez el reconocimiento de sus limitaciones.
Patrón de crianza disfuncional-negligente	Su patrón de crianza se manifiesta porque son poco exigentes y evitan asumir su rol paterno de consejería, conducción, orientación. Una de las características es el déficit de sensibilidad que presentan ante diversas circunstancias adversas o dolorosas que la vida les ocasiona a los hijos.

Los patrones funcionales o disfuncionales de crianza y en lo que concierne a la estructura y dinámica familiar vienen a ser algunos de los elementos relevantes que van a facilitar la evolución de ella y por ende la realización y desarrollo de sus integrantes en su correspondiente proyecto de vida.

Consideraciones asociadas a la familia disfuncional.

Cuando nos referimos a lo “Disfuncional” aplicado al sistema familiar, lo conceptuamos como el mantenimiento de un deficiente funcionamiento en la familia a través del tiempo, un quebrantamiento de las funciones culturalmente establecidas, el desempeño de roles complementarios anómalos, una carencia, alteración.

Lo importante para que una familia se constituya como disfuncional es que uno o varios de sus integrantes presenten un patrón de conductas inadaptativas indeterminadas de manera constante y que mediante una relación directa afecte a los demás miembros generando una atmósfera no saludable propicia para la aparición de patologías no específicas.

Características de la disfunción familiar genérica.

Las características asociadas a la disfunción familiar, son 4, las cuales son las siguientes:

- a) **Su dinámica familiar no es saludable:** Afecta negativamente a sus integrantes de tal forma que si le causa perjuicio a uno de ellos de manera inespecífica también le afectaría a otro de sus miembros de similar o diferente manera.
- b) **Su funcionamiento familiar no es relacional ni compatible:** En todo grupo familiar las características psico -culturales de la comunidad donde el sistema familiar está insertado son compatibles y consonantes con la particularidad del propio grupo familiar. Pero pueden existir casos en que estas particularidades que en algún momento fueron saludables para la familia, y posibilitaron el crecimiento, al no evolucionar ni modificarse de acuerdo a la dinámica social inmediata se tornan no saludables, divergentes a la evolución funcional de la familia y por lo tanto, también disfuncionales para el desarrollo de la salud mental de sus integrantes.
- c) **Desarrolla y mantiene roles familiares contradictorias:** Toda familia se instaura y desarrolla en un determinado momento. Pero también de manera contradictoria puede desarrollar roles que de manera impropia complementan en ellos conductas inadecuadas propiciando un clima no saludable que de mantenerse por un tiempo indefinido en la vida les afectaría causando perjuicios a sus integrantes convirtiendo a una familia funcional en disfuncional.

2.2.12 Apoyo en diferentes ámbitos relacionados con las personas dependientes

La existencia de personas dependientes que se encuentran a cargo de otras, reciben cuidados y protección valorando así las siguientes herramientas de apoyo.

Apoyo educativo: La Formación profesional es un agente fundamental para que una persona alcance una mejor calidad de vida, se supere y se sienta realizado tanto profesional como personal. En el medio que nos encontramos es indispensable que la persona obtenga un nivel de estudios superior el mismo que le facilitará para encontrar un empleo acorde a sus necesidades y podrá alcanzar una estabilidad emocional, social y económica.

Apoyo relacional: Facilita el contacto con el mundo exterior; desde la presentación de uno mismo a través de la socialización, el diálogo, comunicación, permiten conocer el comportamiento de otras personas,

Apoyo para la integración: Permite vivir situaciones que normalmente no se encontrarían a su alcance; por ejemplo, la práctica de un determinado deporte, contactar con personas de otros países, etc.

Apoyo hacia la normalización: Posibilita realizar acciones de la vida cotidiana de forma accesible; por ejemplo, hacer las compras de supermercado a través de Internet.

Participar en la sociedad, expresar opiniones, recibir comentarios, etc. La toma de decisiones relacionadas con la sociedad en la que viven.

2.3 Factor laboral

2.3.1 Definiciones

Son aquellas condiciones que se encuentran relacionadas directamente con la organización, el contenido del trabajo y realización de las tareas, que tienen la capacidad para afectar tanto al bienestar como a la salud: física, psíquica y social del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Unas condiciones desfavorables darán origen a la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas para el desarrollo del trabajo que serán perjudiciales para la salud y para el bienestar del servidor.

El ámbito laboral es otro de los espacios de socialización importante en la vida, este contexto esta en relación con la comunidad organizacional en la que está inmerso, los valores, las actitudes y los hábitos de la sociedad influyen o impregnan también en el medio laboral.

En el contexto laboral hay factores de riesgo específicos que hacen más probable que el trabajador esté expuesto a situaciones constantes de peligro como son la falta de comunicación, de

comprensión y desacuerdos, etc., pero éstos no actúan solos sino que lo hacen en interacción con otros ajenos a este ámbito como los factores individuales y sociales.

Al examinar el campo laboral desde la psicología del bienestar, es importante distinguir entre los dos componentes que conformen el bienestar general del trabajador. Uno es la (satisfacción laboral) entendiendo como los sentimientos que las personas tienen sobre sí mismas en relación a su trabajo, y el otro la (satisfacción con la vida) que tiene un foco de atención más amplio, ambos componentes del bienestar general se localizan dentro del amplio concepto de salud mental constructo éste que también incluye otras características, como competencia personal, aspiración, autonomía funcional y funcionamiento integrado.

2.3.2 Factores específicos al contexto laboral

Medidas relativas a la tarea.

El desajuste entre el contenido de trabajo y en modo en que se realiza hacen que la tarea pueda ser un factor de riesgo para la realización de las tareas y funciones que desempeña cada trabajador. Si se promueve un rendimiento adecuado en el trabajo haciendo planificaciones ajustadas que cuentan con la flexibilidad necesaria en el orden de ejecución, se mejora el ajuste del individuo a la tarea y su satisfacción.

En los trabajos que son monótonos hay que facilitar la variación periódica en las tareas y establecer pequeñas pausas que rompan la uniformidad del ritmo.

Medidas relativas a la organización.

Los trabajos que irremediablemente conllevan turnos rotativos y/o nocturnos conviene planificarlos con suficiente anticipación, de tal forma que permitan que el trabajador pueda organizar su vida personal y familiar, Asimismo deben facilitar tiempos suficientes de descanso intentando respetar al máximo los ritmos de sueño.

Es necesario promover las modalidades contractuales que faciliten la proyección a futuro y la integración de los individuos para que se involucren tanto en la organización como en la interacción entre compañeros de trabajo. Se deben planificar estrategias de motivación, promoción laboral e introducir actuaciones que favorezcan la comunicación.

Con relación a las personas, sería deseable prepararlas para la solución de conflictos y la toma de decisiones, capacidad que se ponen en juego habitualmente en el trabajo y que, si son deficientes

generan una serie de conflictos que son negativos tanto para la persona, el rendimiento y el entorno laboral.

Hay que proponer entrenamiento en habilidades de comunicación, pues es una herramienta inherente al trabajo y que necesita una supervisión permanente.

Dentro del ámbito laboral cabe destacar como factores de riesgo; la falta de comunicación, comprensión, a continuación detallaremos algunos factores:

2.3.3 Comunicación Organizacional

“La comunicación organizacional se define como: “aquel flujo de datos que sirve a los procesos de comunicación e intercomunicación de la organización”, e identifica tres sistemas de comunicación: operacionales, reglamentarios y de mantenimiento/ desarrollo. La comunicación organizacional brinda información entre los miembros de una empresa que al transmitir un mensaje promueve la comunicación. Existen tres factores que me parece que son clave en la comunicación organizacional”:¹¹

- Se da en un sistema complejo y abierto que se ve influenciado e influye en el ambiente.
- Conlleva mensajes.
- Implica personas.

La comunicación nos ayuda a establecer lazos con los demás. Sucede en el terreno personal y también en el profesional. El jefe es un verdadero líder, un referente en cuanto a modelo de comunicación empresarial. Es decir, en muchas ocasiones, el modo de obrar y de actuar del jefe, ya sea adecuado o no, es el que domina en el seno del grupo.

Existen palabras que son excelentes y que nunca deben faltar en tu vocabulario si quieres trabajar en equipo: aprende a dar las gracias de forma sincera, pide disculpas cuando consideres que te has equivocado, dile a tu compañero que ha hecho un buen trabajo, ten en cuenta su criterio cuando te aporta algunas ideas interesantes. Merece la pena abandonar los límites del egoísmo en el que a veces, nos movemos, para aprender a compartir ya que además, el diálogo es fundamental para obtener nuevas ideas dentro del ámbito empresarial. Mejorando la comunicación también mejora la motivación y el rendimiento.

¹¹ Gestión de la Comunicación en las Organizaciones, José Carlos Losada Díaz, 2004)

Pautas para mejorar la comunicación entre jefes/ empleados

- La función de la comunicación es algo más que transmitir información, también se relacionan con emociones que son muy importantes en las relaciones interpersonales entre superiores, subordinados y colegas en una organización. Es más la comunicación es vital para crear un ambiente en que las personas se sientan motivadas a trabajar hacia las metas de la organización, mientras logren sus fines personales.
- La comunicación el tono de la voz, la elección del mensaje y la congruencia entre qué se dice y cómo se dice influyen sobre las reacciones del receptor del mensaje. Un gerente autocrático que ordena a los supervisores subordinados implantar la administración participativa creará una brecha de credibilidad que será difícil de superar.
- Con frecuencia la información se transmite sin comunicación, puesto que la comunicación se contempla cuando el receptor comprende el mensaje. Y nunca se sabe si la comunicación ha sido comprendida al menos que el emisor obtenga retroalimentación. Esto se logra haciendo preguntas, solicitando la respuesta a una carta y alentando a los receptores a que proporcionen sus reacciones al mensaje.
- La comunicación efectiva es responsabilidad no sólo del transmisor sino también del receptor de la información. Por lo tanto el escuchar es un aspecto que necesita de comentarios adicionales.

Dificultades de la comunicación entre compañeros de trabajo

“Son frecuentes los problemas de comunicación que se presentan en un equipo de trabajo, generalmente debido a la personalidad y emotividad de cada uno de sus integrantes”.¹²

Estas dificultades individuales y grupales deben ser identificadas por el líder y analizadas por todos oportunamente de manera seria y responsable.

Los principios mencionados en el gráfico anterior utilizados o arraigados en forma negativa por líderes o participantes constituyen barreras que afectan la comunicación y el alcance de logros por parte de los equipos de trabajo

Otras actitudes y comportamientos de comunicación que generan entropía al interior del grupo son:

- El infantilismo
- El sentimentalismo

¹² HELLRIEGEL, D. SLOCUM, J.W. WOODMAN, R.W. Comportamiento Organizacional. Thomson Editores, 2001. México.

- La histeria
- El egocentrismo

Merece la pena abandonar los límites del egoísmo y comportamientos inadecuados en el que a veces, nos movemos, es necesario aprender a compartir y a comprender a los demás ya que además, el diálogo es fundamental para obtener nuevas ideas dentro del ámbito empresarial. Mejorando la comunicación también mejora la motivación y el rendimiento.

2.4 Factor social

2.4.1 Definiciones

Son condiciones en la cual la influencia y la interacción del entorno es una fuente de enseñanza natural para los individuos y muchos de los aprendizajes que se realizan en ellas son funcionales dentro del entorno social y cultural, como seres sociales que somos siempre estamos en relación con otros. Los factores sociales y culturales provocan situaciones de riesgo para todos los que formamos parte y la forma como son afrontadas por ellos. Entre los factores que encontrarás durante el desarrollo se encuentran: La situación económica: en la cual descubrimos la desigualdad de oportunidades a las que se enfrentan, la influencia que tiene la zona regional donde viven, así como el apoyo que realmente reciben de las Instituciones públicas. El entorno familiar: Hoy en día es un factor clave en el desarrollo de las personas y por medio del contenido conocerás de cuantos tipos de familia hablamos actualmente y los factores que se crean cuando en ella existen entornos peligrosos que no favorecen el desarrollo integral de las mismas.¹³

El esquema de roles individuales –sociales es asumida en base al rol “se constituye una unidad cultural de conducta” la cual posee por lo tanto características, las creencias, los valores de la sociedad o mejor dicho de la cultura en la cual ese rol se ha estructurado. La familia está dentro de una cultura, con las variantes que puede ofrecer cada familia.¹⁴

Los valores que un individuo constituye a partir de la influencia de aquellos que dominan en la sociedad, de un entorno próximo y de su experiencia personal permitiendo que en cualquier familia hay una bases explícitas o implícitas de la organización de la convivencia, de las responsabilidades y de las funciones de cada uno de los miembros. El modo en que se organiza esa convivencia

¹³ Psicología y formación. Estructuras y dinamisismos. 3ª Edición. Editorial Paulinas. México. Culturas Juveniles. Congreso Nacional de Maestros Salesianos. (2008). González Núñez José de Jesús. (2003).

¹⁴ A. Sector Educativo. Segura Castillo, Mario. (2005). El ambiente y la disciplina escolar en el conductismo y el constructivismo. Pp. 3-4. 11. 13.

cambia de acuerdo con la situación de la etapa evolutiva de sus miembros, del mismo modo ocurre con las funciones y responsabilidades.

No cabe duda de que la vivienda constituye un factor muy importante para la integración social, si bien su capacidad de influjo en este terreno es claramente limitada.

La marginación de un gran número de pueblos, trae como consecuencia el grave atraso en el desarrollo, registrándose por ende altos índices de pobreza, analfabetismo, deterioro de las condiciones de salud y alimentación, así como en las condiciones de vida de la población, como si ya no hubieran expectativas de alcanzar mejores niveles de vida para las poblaciones, orillándolos a abandonar sus tierras y optar por la migración.

El estudio sobre las familias que sufren problemas de índole relacional se ven reflejadas en las necesidades como es la; **vivienda** y la **migración** forman parte de la realidad e integración social.

2.4.2 Agentes que influyen en el factor social

La vivienda y la migración

Vivienda

La vivienda es la célula básica de los asentamientos humanos. Ella permite la agrupación de las personas, usualmente familias, con fines especializados relacionados al reposo, la alimentación y la vida en común y su entorno constituye el vínculo social elemental de la interrelación productiva global del hombre. La vivienda tiene múltiples dimensiones que abarcan la agenda cultural, política y económica.¹⁵ La vivienda constituye desde diferentes ópticas una representación de la familia como el vestuario constituye una representación del individuo. Ellos expresan, de modo pragmático pero aún simbólico, los sistemas de valores socialmente aceptados por la familia y el individuo. De este modo en la vivienda se reflejan las estructuras sociales y con ella las jerarquías y los sistemas de privilegio que resaltan unos individuos sobre otros.

Los impactos de la vivienda, sobre la salud dependen no sólo de su ubicación, estructura y servicios, sino también del estilo de vida, es decir para muchos la vivienda puede ser propia, arrendada o prestada pero para todos es el punto focal de la familia.

¹⁵ www.bvsde.paho.org/bvsasv/e/iniciativa/posicion/tres.pdf

Las personas poseen un estilo propio de la forma o calidad de vida es por ello que cada familia reside en condiciones positivas o negativas, el tipo de vivienda puede ser arrendada, prestada o propia.

Condiciones de la vivienda.

Propia.- Es la vivienda que ha sido adquirida por el jefe u otro miembro del hogar, la cual puede estar totalmente pagada, esto permite que la familia o las personas que residan en esa vivienda se sientan seguras y protegidas psicológica y físicamente.

Arrendada.- Es la vivienda donde el jefe u otro miembro del hogar pagan un alquiler mensual por vivir en la totalidad o parte de la vivienda, la familia o las personas que residen en este tipo de vivienda por motivos diferentes motivos ya sean por motivos económicos u otros factores.

Prestada.- Es la vivienda donde una persona externa presta su vivienda, por cualquier motivo que este sea y la persona(as), familias residen sin tener que pagar una mensualidad. Es un apoyo que les permite a las personas que reciben este tipo de ayuda, que puedan mejorar su nivel de vida.

Vulnerabilidad natural de las malas condiciones de vida- vivienda.

* **Vulnerabilidad física:** Asentamientos de comunidades en zonas marginales amenazadas por las deficiencias de las estructuras físicas y la débil cobertura de los servicios públicos.

* **Vulnerabilidad económica:** Manifestada por la falta de recursos que limita la adquisición de medios para la satisfacción de necesidades básicas.

* **Vulnerabilidad social:** Referente al bajo grado de organización y cohesión interna de las comunidades ante situaciones de riesgo.

* **Vulnerabilidad educativa:** En el sentido de la ausencia en los programas de educación de fundamentos que instruyan adecuadamente para los fines prácticos de la vida.

* **Vulnerabilidad política:** Expresada por el alto grado de centralización en la toma de decisiones y en la organización gubernamental; y la debilidad en los niveles de autonomía de decisión en los niveles locales.

* **Vulnerabilidad institucional:** Determinada por la obsolescencia y rigidez de las instituciones con diseños que no corresponden a la realidad.

* **Vulnerabilidad cultural:** Referente a la pérdida de la cultura y los valores como producto de la globalización que trajo consigo la transculturación entre sociedades muy distintas.

Revisión necesaria para la gestión de la vivienda saludable

- Las condiciones de insalubridad en las viviendas producen enfermedades transmisibles, no transmisibles y psicosociales.
- La calidad de vida, la salud, la vivienda y el riesgo modelan la noción de vivienda saludable y son hechos culturales, por esto se debe advertir la responsabilidad que tienen los seres humanos y sus instituciones en su producción, distribución y consumo.
- Los habitantes de la vivienda pueden denotar capacidad de adaptación para absorber los riesgos sin que afecten su salud (resiliencia) o incapacidad para adaptarse a ese cambio quedando expuestos a situaciones de vulnerabilidad y riesgo.
- El nivel de resiliencia está ligado con las habilidades, estilos y condiciones de vida de los habitantes de las viviendas y de la habilidad de adaptación depende el grado de comando de la vivienda como agente promotor de la salud.
- Por consiguiente, para que exista vulnerabilidad es necesario que se den voluntaria o involuntariamente situaciones de amenaza, y éstas dependen de los procesos de desarrollo social.
- Es decir, que la gestión del riesgo debe surgir como un componente fundamental de la planificación y como una estrategia ineludible para lograr un desarrollo sustentable.
- Para hacer gestión del riesgo es necesario dimensionarlo y para dimensionar el riesgo es necesario tener en cuenta, no solamente el daño físico esperado sino también los factores sociales, organizacionales e institucionales. Por lo tanto, el riesgo, es decir, las consecuencias potenciales, no solo tiene relación con el impacto de un suceso peligroso, sino también con la capacidad para soportar el impacto.

En definitiva, para afrontar el riesgo es necesario el trabajo con y contra lo incierto, lo aleatorio, el juego múltiple de las interacciones y las retroacciones de las variables que constituyen la amenaza y la vulnerabilidad.

- Por esta razón se propone un enfoque de riesgo que incluya el concepto de vulnerabilidad global centrado en el análisis de la vulnerabilidad social desde el planteo socio-demográfico. Su propósito es permitir establecer el grado de resiliencia a partir de la interpretación de la configuración social en base a procesos fundamentales de cambio demográfico que se

desarrollan a lo largo de períodos relativamente prolongados y que configuran los perfiles de vulnerabilidad socio-demográfica para las comunidades, hogares y personas.

- En consecuencia, la reducción del riesgo a partir de la disminución de la vulnerabilidad tiene como objetivo la articulación de dos tipos de intervenciones: prevención basada en la resiliencia y acción sobre la vivienda insalubre; dándole un papel principal a la primera sin abandonar la segunda.
- El desarrollo de estrategias de intervención basadas en la capacidad de adaptación de la población desde sus debilidades y fortalezas socio-organizativas conducen, en el largo plazo a disminuir de manera significativa los fenómenos ya ocurridos.
- Así las cosas, los lineamientos teóricos planteados tienen la intención de contribuir a una sustentabilidad.
- No se puede disecar linealmente la realidad de la vivienda y la salud para explicar y enfrentar fragmentariamente los problemas que la agobian, sino que se debe aproximar a ella desde el entendimiento de las personas que las constituyen con una visión global y coherente que abarque las debilidades y fortalezas sociales y sus interrelaciones con las correspondientes debilidades y fortalezas ambientales, es decir, físicas, económicas, políticas, ideológicas culturales, educativas.

La importancia de la vivienda.

Los niveles de exposición de las personas a las condiciones insalubres de la vivienda son muy variados. Los más afectados son, por lo general, los grupos de bajos ingresos. Entre ellos las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de resultar expuestas a los peligros del ambiente hogareño puesto que pasan más tiempo en él y sus actividades.

La vivienda debe proteger al ser humano contra los riesgos del entorno físico y social para la salud.

Principios de seguridad en de la vivienda:

Protección contra las enfermedades transmisibles mediante:

- abastecimiento de agua potable
- evacuación higiénica de las excretas
- evacuación de los residuos sólidos
- drenajes de las aguas superficiales
- higiene personal y doméstica
- preparación higiénica de los alimentos
- salvaguardas estructurales

**Protección contra lesiones, intoxicaciones y enfermedades crónicas,
prestando atención a:**

- características estructurales y mobiliario
- contaminación del aire interior
- uso del hogar como lugar de trabajo

Reducción del estrés psicológico y social mediante:

- espacio vital suficiente, intimidad y comodidad
- seguridad personal y familiar
- acceso a zonas de recreo y entrenamiento comunitario
- protección contra el ruido

Acceso a un entorno vital favorable mediante la provisión de:

- servicios de seguridad y urgencia
- servicios sociales y de atención sanitaria
- acceso a la cultura y actividades recreativas

Protección de poblaciones que corren riesgos especiales:

- mujeres y niños
- poblaciones desplazadas y móviles
- ancianos, enfermos y personas con discapacidad

Fuente: Organización Mundial de la Salud - Organización Panamericana de la Salud (2000) La salud y el ambiente en el desarrollo sostenible.

Estrategia para mejorar la calidad de vida de las personas.

Existen 2 indicadores:

1.- Factores en base a la responsabilidad y la forma de superación personal, que se expresan numéricamente, por ejemplo, el encontrar un empleo, niveles de educación altos, niveles de ingreso per cápita, calidad de la vivienda, y los servicios sociales hacia la comunidad.

2.- Necesidades percibidas por el individuo donde se debe tener en cuenta cuales son los principales obstáculos para mejorar su calidad de vida y luego establecerse metas y alcanzar objetivos.

La migración.

La migración hacia el extranjero no es un fenómeno exclusivo de algunos países, principalmente subdesarrollados, se hace presente en mayor o menor medida en la casi totalidad de los países, sin embargo es una característica más acentuada de estos últimos, de los países pobres, cuya población en edad de trabajar busca mejorar sus condiciones de vida y en ese sentido asegurar otras

expectativas para sus familias, otra parte, mínima, con estudios de postgrado tienden a buscar otras expectativas para mejorar sus niveles técnicos, científicos y económicos.

Los patrones de las migraciones internacionales reflejan los cambios económicos y sociales por los que pasan los países de origen y de destino. En el actual momento histórico, exceptuando los conflictos armados y los desastres naturales, la globalización es el principal proceso que activa los movimientos migratorios entre países y determina sus perfiles.

Determinantes de la migración.

Falta de acceso a un trabajo normalizado

Situación irregular de residencia

Condiciones de la vivienda

Vivir en zonas de riesgo social

Dificultad de acceso a los servicios básicos

Falta de información y comunicación

Diferentes etnoculturales.

Agentes motivadores para la migración.

El alcanzar un mejor calidad de vida conlleva a que las personas se vean en la necesidad de abandonar su habitat y buscar nuevas oportunidades de superación y alcanzar nuevas oportunidades de desarrollo tanto para la persona como para los integrantes del mismo (familia).

A continuación mencionaremos algunos causantes de la migración:

-Mejorar la calidad de vida.

-Estabilidad económica.

-Brindar una buena educación a sus hijos.

Consecuencias de la migración.

Para abordar la temática del impacto psicosocial, causada por la migración, es necesario referirnos al fenómeno migratorio como el desplazamiento geográfico de un lugar a otro de personas, generalmente por causas económicas o sociales. La migración puede darse en el interior del país o territorio y se denomina migración interna; o, al exterior de un país o territorio y se denomina migración externa.

Si bien la mayoría de los flujos migratorios son producto de la pobreza en los países de origen, la migración tiene otros factores relacionados con las condiciones culturales y políticas de los países en desarrollo, que provocan la expulsión de personas a diversos destinos.

Las personas tienen el derecho a mantener vínculos espirituales con su nación y raíces familiares, como a disfrutar de la protección de los derechos garantizados, establece que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos humanos, tales como: reconocer y proteger a la familia como célula fundamental de la sociedad, garantizar las condiciones que favorezcan integralmente a la consecución de sus fines y, en particular promover el desarrollo de los niños, niñas y adolescentes y otros grupos vulnerables, entre ellos los migrantes y sus familiares.

La vulnerabilidad de las personas que migran hacia el exterior y de sus familiares que quedan en las comunidades de origen, debe ser una preocupación constante y su disminución y erradicación tienen que estar sujetas a medidas urgentes y prioritarias de la agenda pública del Estado ecuatoriano, con el apoyo de toda la colectividad.

Más allá de las cifras sobre este fenómeno, la migración en sí misma no es nociva; sin embargo, si no se la realiza de manera planificada, ordenada y por la vía legal, puede causar daños irreparables al tejido social del país de origen, como la desintegración familiar, que conlleva a serios problemas psicológicos a los niños y adolescentes y que se traduce en bajo rendimiento escolar, alcoholismo, drogadicción, pandillerismo, intentos de suicidio, entre otras patologías sociales.

Los motivos migratorios suelen generar una serie de consecuencias demográficas, económicas y sociológicas tanto en lugares de origen o emisores como en los de destino o receptores.

- **En lugares de origen.-** Sean estos países regiones o ciudades los efectos, beneficiosos más evidente son la aportación de económica que reciben las familias de los emigrantes, aspectos que indudablemente, ayuda a mejorar el nivel de vida de esas familias. Las consecuencias negativas puede ser, entre otras, los desequilibrios que se producen en la estructura demográfica al disminuir la población joven, tanto masculina como femenina; la pérdida de mano de obra cualificada; y el desmembramiento del núcleo familiar y por ende la desintegración de esas familias, con todos los problemas sociales que ello acarrea.
- **En lugares de destino.-** Algunas de las consecuencias positivas más importantes son; el aumento de la población joven y de la natalidad; la aportación de mano de obra, necesaria para mantener el desarrollo económico y aumentar la población activa; y el enriquecimiento cultural. Entre los efectos negativos cabe mencionar la difícil integración social y absorción laboral ante excesivos flujos migratorios; conflictos y tensiones sociales provocadas por actitudes xenófobas y racistas; y el aumento de la migración.

Efectos sociales que los migrantes han sufrido.

En muchos de los países a los que migraron, han sido tratados como personas inferiores, asignándoles tareas pesadas que son consideradas denigrantes, sufriendo atropellos y siendo víctimas de pandillas, en varias ocasiones golpeados y robados; quienes no solo los maltratan físicamente sino moralmente, e inclusive alcanzando niveles de afectación psicológica. Al llegar son maltratados, las mujeres sufren de abusos, teniendo que acceder a todo, haciendo que la mujer sea degradada por completo y que su autoestima quede en los suelos.

Efectos culturales.- La migración no solo ha dejado efectos sociales y económicos sino también culturales por ejemplo: la música ahora es utilizada como un medio para expresar todo lo que la migración ha traído consigo por ejemplo en la música nacional siempre es utilizada como un medio de desahogo y la mayoría trata sobre lo que ha pasado desde el momento que llegó a una tierra extraña hasta todo lo que han hecho para lograr ser tratados como personas.

Efectos psicológicos.- No solo los emigrantes son los que sufren sino también sus familias que quedan desamparadas, pero los niños son los que reciben todo tipo de abusos como pueden ser sexuales, físicos, psicológicos ya que no tienen quien los defienda, las personas que se quedan a cargo con el dinero que recibe no les dan ni siquiera de comer, les crean unos traumas tan grandes que pueden afectar a su forma de pensar y actuar. Los problemas psicológicos afectan a los migrantes que se encuentran en países lejanos ya que la desesperación por no encontrar un trabajo una **economía** estable les hace que hagan cosas fuera de la cordura o que se refugien en el alcohol.¹⁶

En cuanto al **factor económico**, a lo largo de la historia se ha dependido de la producción económica, a través del trabajo social. Este trabajo social se no se limita a las relaciones hombre-sociedad, sino que también se da entre individuos y entre grupos de individuos. Encuentra su expresión en las llamadas fuerzas productivas y en la intensidad de la firmeza humana sobre la sociedad en la que nos encontramos. En las aras de la producción económica y el desarrollo, el individuo transforma la naturaleza de acuerdo con sus necesidades y posibilidades.

¹⁶ <http://www.migraciónydeudaexterna.com>

CAPÍTULO III

3. Competencias

3.1 Antecedentes

La noción de “competencias” tiene orígenes y utilizaciones diversas. Para los fines de esta presentación resulta útil distinguir dos de ellos, a saber: el origen y la utilización que tiene al interior de algunas disciplinas científicas o de algunas elaboraciones teóricas; y el origen y la utilización que tiene dentro de los procesos de elaboración curricular

Dentro de algunas disciplinas científicas, como la Lingüística o la Psicología, diversos autores plantean la noción de “competencias”, como una categoría utilizada para fines descriptivos o explicativos de algunos fenómenos. En estos contextos la noción de competencia adquiere el carácter propio de cualquier discusión académica disciplinaria, y solo se convierte en instrumento útil para abordar asuntos prácticos en la medida en que el desarrollo conceptual lo permita.

Por otro lado, la noción de “competencias” se ha utilizado en contextos relacionados con los diseños curriculares y la evaluación educativa. En estos contextos, si bien la noción está de moda, no hay acuerdo unánime en cuanto a su significado y su forma de utilización.

Dentro de los ejercicios de diseño curricular, la noción de “competencias” se empezó a utilizar en la década de los ochenta, dentro de una discusión bien delimitada:

Durante las décadas del sesenta y el setenta primaba, en las discusiones educativas de nuestro medio, un enfoque que hacía énfasis en la formulación de objetivos instruccionales, como objetivos conductuales, que exigía la descripción precisa de lo que el estudiante podía hacer al terminar un período educativo (una unidad de aprendizaje, un curso, un año escolar o un ciclo educativo). Cuando estos conceptos se aplicaron al diseño de currículos universitarios se generalizó el término de “perfil profesional”, para significar la descripción del conjunto de características que tendría un estudiante al terminar una carrera. Este concepto de perfil profesional estaba tomado del contexto de la producción industrial y era una adaptación, al caso educativo, del término industrial de “especificación del producto”.

Como una reacción a este intento de aplicar a la educación términos y conceptos procedentes de los contextos industriales se acuñaron, al interior de los ejercicios de diseño curricular, los términos de “intencionalidades formativas” (para reemplazar el término de “objetivos conductuales”), y de “competencias formativas” (para reemplazar el término de “perfil profesional”).

Algunas de las razones para introducir el término de “competencias formativas”, como alternativa al concepto de “perfil profesional”, fueron las siguientes:

- Se consideraba que el término competencia se adecua mejor a la formación de seres humanos, pues no es posible manipularlos como para asegurar de antemano que van a adquirir ciertas características precisas, como resultado de la acción educativa.
- El término de competencia sugiere un proceso (y no solamente un resultado), que puede convertirse en un proyecto de vida. Se propone a alguien que trabaje para hacerse cada día más competente, en su campo disciplinar o profesional.
- El término de competencia incluye no solamente a los estudiantes sino a los profesores; en efecto, se argumentaba que solo disponiendo de profesores competentes puede pensarse en formar estudiantes competentes.

3.2 Definición de competencia

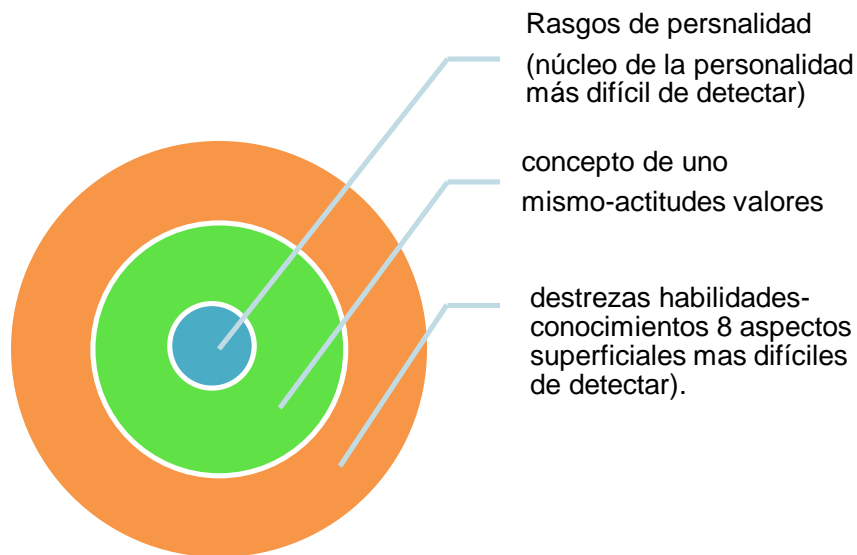
Es el conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales, que correctamente combinados frente a una situación de trabajo. Predicen un desempeño superior es aquello que distingue el rendimiento excepcional de lo normal y que se observa directamente a través de las conductas de cada empleado, en la ejecución diaria de su cargo.

3.3 Clasificación de competencias

- **Motivación.-** Los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones “dirigen, conllevan y seleccionan” el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo aleja de otros.
- **Características.-** Características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información.
- **Concepto propio o concepto de uno mismo.-** Las actitudes, valores o imagen propia de una persona.
- **Conocimiento.-** La información que una persona posee sobre áreas específicas.
- **Habilidad. -** La capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental.

3.3.1 Clasificación de competencias según su dificultad de detección

Ilustración 1. Clasificación de Competencias según su dificultad de detección por Martha Alles.



Competencias de logro y acción.

Orientación al logro

Preocupación por el orden, calidad y precisión

Iniciativa

Búsqueda de información

Competencias de ayuda y servicio.

Entendimiento interpersonal

Orientación al cliente

Competencias de influencia.

Influencia e impacto

Construcción de relaciones

Conciencia organizacional

Competencias gerenciales.

Desarrollo de personas

Dirección de personas

Trabajo en equipo y cooperación

Liderazgo

Competencias cognoscitivas.

Pensamiento analítico

Razonamiento conceptual

Experiencia técnica/profesional/de dirección

Competencias de eficacia personal.

Autocontrol

Confianza en sí mismo

Comportamiento ante los fracasos.

Flexibilidad

Las competencias son un rasgo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para conducir mejor las misiones profesionales prefijadas.¹⁷

3.4 Competencias Actitudinales

Las competencias actitudinales, forman, junto a los conocimientos y habilidades, la triada de competencias laborales, que en su estándar más alto definen nuestras fortalezas de trabajo. La actitud, a diferencia de las otras competencias mencionadas, generalmente es una cualidad innata del ser humano y no fácilmente pasible de ser aprendida o adquirida, como sí pueden serlo los conocimientos (en idiomas, por ejemplo) o las habilidades (práctica en el uso de un software en particular).

Las más importantes cualidades actitudinales que requieren los perfiles gerenciales, donde los gerentes de sistemas no son la excepción, se mencionan a continuación:

Responsabilidad profesional.

La Responsabilidad Profesional se considera una competencia importante dentro de una profesión, pero desde diferentes puntos de vista: desde el profesional hacia el equipo, desde el trabajador y hacia el desarrollo de la propia profesión.

Actuar con el conocimiento de los diferentes deberes y obligaciones legales y éticos que determinen en algunas causas ciertos factores psicosociales, por tal de trabajar de manera profesional, tolerante, asegurando que los derechos y creencias de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos y sean respetados.

¹⁷ <http://xn--alejandrofaria-2nb.com/competencias-actitudinales>

Trabajo en equipo.

Es la habilidad del trabajador para establecer relaciones con sus compañeros con el fin de que cada uno pueda realizar las tareas de su puesto poniendo en común las metas propias con las metas de sus compañeros de trabajo y la meta final de la organización. Llegando a subordinar los objetivos propios a los de la organización. Implica una sincera voluntad de trabajar con los demás, de formar parte de un equipo, de trabajar conjuntamente como opuesto a trabajar separadamente y/o en una actitud individualista.

Conlleva establecer relaciones de cooperación y preocupación no sólo por las propias responsabilidades sino también por las del resto del equipo de trabajo.

Proactividad.

Es una actitud en la que el Trabajador asume el control total de sus conductas de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias. Preferencia por actuar por adelantado ante posibles eventos o condiciones relevantes para el cumplimiento de metas. Quienes poseen esta competencia anticipan los problemas que puedan surgir e inician acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas específicas. Implica hacer más de lo requerido o esperado en un trabajo dado, emprender acciones que no se han solicitado, actuar con anticipación ante nuevas oportunidades y/o prepararse para enfrentar problemas futuros.

Flexibilidad.

Capacidad de modificar nuestra conducta personal para adaptarse y trabajar eficazmente en distintos contextos, situaciones, medios y personas con el fin de cumplir con los desafíos, metas o tareas relevantes que nos son requeridas. Incluye una disposición a cambiar de enfoque o perspectiva si es necesario, buscando la forma de hacer las cosas de manera más eficiente, y adoptando rápidamente posiciones diferentes a fin de encontrar nuevas soluciones. Habilidad de adaptarse y trabajar eficazmente en distintas y variadas situaciones, y con personas o grupos diversos.

Confiabilidad.

La honradez y sinceridad tiene que generar confianza a los demás. Tienen que tener capacidad de auto-crítica para admitir sus propios errores y cumplir sus compromisos y promesas, responsabilizarse de sus objetivos, ser organizados y cuidadosos en su trabajo.

Las personas confiables:

- No mienten ni hacen trampas

- Hacen lo correcto aunque sea difícil
- No traicionan la confianza depositada en ellos

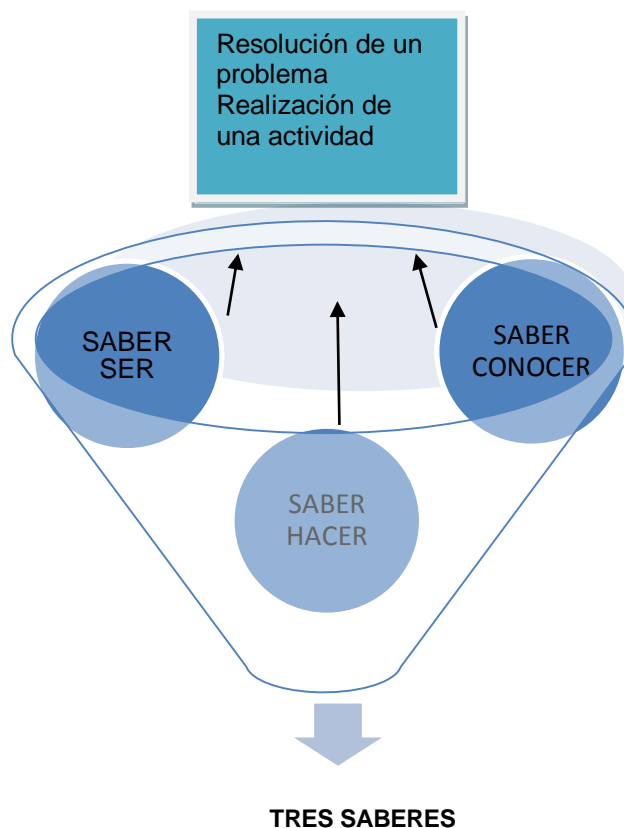
Optimismo.

Es la actitud positiva que se mantiene frente a la adversidad. Es la inclinación a pensar que el futuro nos deparará resultados favorables. Es el valor que nos ayuda a enfrentar los contratiempos con buen ánimo y perseverancia. Las personas optimistas se esfuerzan por encontrar soluciones, ventajas y nuevas posibilidades ante cualquier situación. Suelen ver el vaso medio lleno, mientras que los pesimistas, lo ven medio vacío.

Movilización de saberes en la actitud integral.

Teniendo como base la concepción de las competencias, el proceso de actuación idónea requiere de la integración del saber ser con el saber conocer y el saber hacer, lo cual constituye una actividad fundamental teniendo dos antecedentes importantes: en primer lugar se refiere a formar personas con conocimientos teóricos, prácticos y valorativos-actitudinales en todas las actividades a realizar. En segundo lugar se refiere a quien va más allá de los conocimientos e introduce el ámbito de los saberes.

Ilustración 2. Tres Saberes



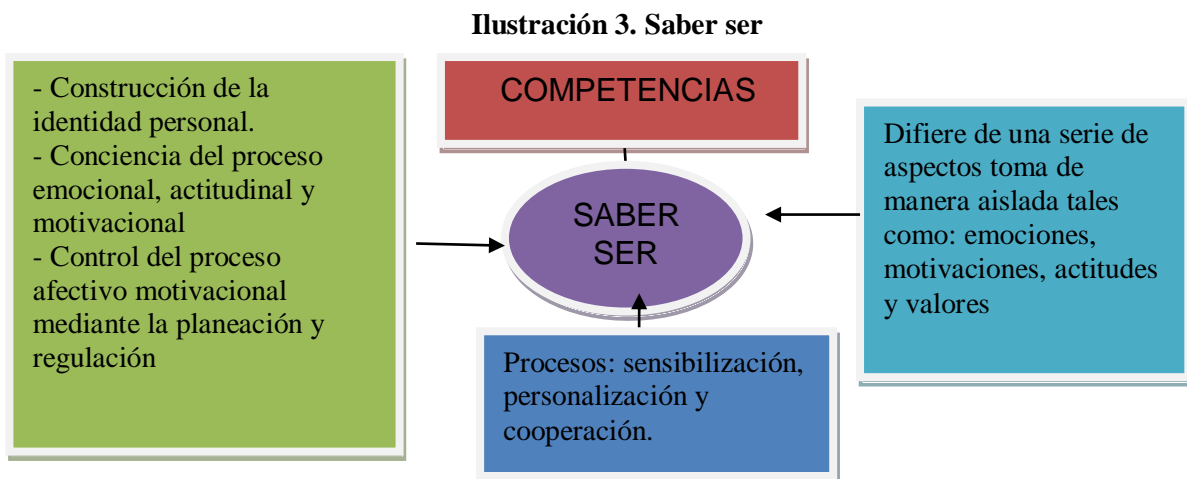
3.4.1 Competencias actitudinales: saber ser

Describe la actuación integral ante un problema y una actividad, puede observarse cómo en la actuación intervienen procesos tales como la sensibilización, la personalización de la información y colaboración, los cuales se relacionan con el campo afectivo-motivacional. Tales procesos son esenciales para que una persona sea idónea en una determinada ocupación, ya que se relaciona con la apertura mental, la disposición el interés, el querer y el sentido del reto.

El saber ser consiste en la articulación de de diversos contenidos afectivo-motivacionales enmarcados en las competencias y se caracteriza por la construcción de la identidad personal y la conciencia y control del proceso emocional-actitudinal en la realización de una actividad o resolución de un problema.

Se requiere construir proyectos colectivos mediante los cuales las personas convivan en la diferencia, se busca el trabajo cooperativo y no el individualismo ni el egoísmo; a fin de que las competencias no sean sinónimo de lucha y rivalidad y se construya un proceso de diálogo para que los fragmentos no se conviertan en diferencias y las diferencias no sean desigualdad (género, sexual, económico).

Por ello, desde el **saber ser** se promueve la competencia ciudadana para que las personas asuman sus derechos y deberes, con responsabilidad y buscando la construcción de una sociedad solidaria y democrática.



Instrumentos del saber ser.

El saber ser se compone esencialmente de los siguientes instrumentos afectivo-motivacionales: valores, actitudes y normas. A través de ello se procesa la información afectiva.

Valores.- Agrupan valores como la responsabilidad, respeto, tolerancia, etc. Implican el posicionamiento en términos absolutos sobre “el bien y el mal” conllevan también ciertos criterios de conducta en cuanto a la adecuación/inadecuación, los valores éticos morales son en sí mismos protectores.

Por lo que constituye un eje fundamental del proyecto ético de vida, se compone de actitudes.

Actitudes.- Las actitudes son predisposiciones aprendidas para actuar de modo favorable o desfavorable ante un objeto, persona, grupo o situación, sirven para manifestar los valores que tienen, ejercen una función adaptativa y comprometen todas las dimensiones del individuo: cognitiva (saber algo), afectiva (tonalidad emocional) y conductual (se expresan en acciones manifiestas).

Normas.- Constituye reglas de conducta esencial para vivir en sociedad, regulando las relaciones entre las personas y las cosas. Guían en cómo ha de comportarse una persona en una determinada situación.

Estrategias del saber ser.

Las estrategias del saber ser están dirigidas a potencializar los procesos de sensibilización, personalización, y cooperación en el procesamiento de la información, en el marco de realización de una actividad o resolución de un determinado problema, además son fundamentales en el aprendizaje de los instrumentos afectivos; valores, actitudes y normas.

Presentamos algunos ejemplos de estrategias afecto-emocionales:

Pensamiento positivo.- Consiste en buscar el lado positivo de las cosas, asumiendo las dificultades como parte de la vida y como retos por superarse. Consiste en afianzar el optimismo.

Automotivación.- Toma conciencia del propio estado motivacional respecto a una actividad con el fin de potencializarlo, mediante la planeación, el monitoreo y a evaluación.

Autoconfianza.- Consiste en confiar en las propias capacidades y tener optimismo frente a la obtención de resultados positivos.

Comunicación asertiva.- Es comunicarse con otras personas expresando las propias necesidades y respetando sus derechos, valores y sentimientos.

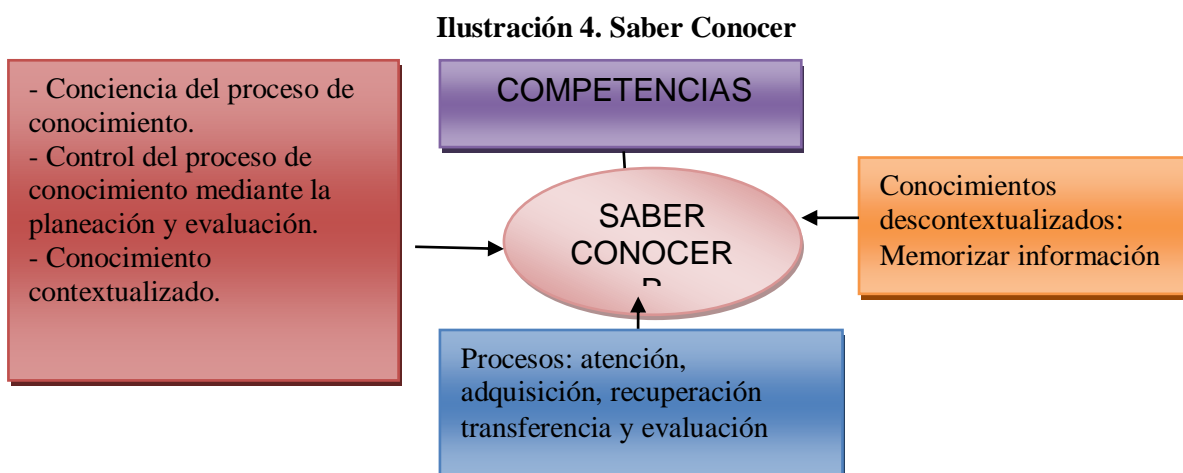
3.4.2 Competencias actitudinales: saber conocer

Los conocimientos existentes con una adecuada y perseverante preparación, en la actualidad esto es imposible debido a que el volumen de información que se produce segundo a segundo en una determinada área supera en gran medida las capacidades humanas para almacenarlo en la memoria.

Esto implica un cambio significativo en el saber: más que introyectar conocimientos, el énfasis debe colocarse en la formación de habilidades y estrategias para que las personas puedan aprender a procesar y a manejar dicho conocimiento sin necesidad de memorizarlo, mediante procesos de indagación sistemática, análisis crítico, clasificación, elaboración, reconstrucción y aplicación de la información. Es un hecho comprobado que las máquinas pueden almacenar, retener y recuperar de forma más eficiente que el ser humano conocimientos específicos (Zubiría, 2000).

El saber se define como la puesta en acción de un conjunto de herramientas necesarias para procesar la información de manera significativa acorde con las expectativas individuales, las propias capacidades y los requerimientos de una situación en particular.

Este saber se clasifica dentro del ámbito de las competencias, se diferencia de los conocimientos específicos y de la memorización de información; se caracteriza por la toma de conciencia respecto al proceso de conocimiento según las demandas de una tarea y por la puesta en acción de estrategias para procesar el conocimiento mediante la planeación, monitoreo y evaluación, finalmente este saber se divide en tres componentes centrales: los procesos cognitivos y las estrategias cognitivas y metacognitivas.



Instrumentos del saber conocer.

La actuación con idoneidad ante tareas y problemas requiere tener un dominio cognitivo, el cual hace referencia al conocimiento de datos, hecho, relaciones y principios. Algunos autores lo

denominan conocimiento declarativo, por cuanto es un saber que se declara por medio del lenguaje (Díaz Hernández, 2000).

Los conocimientos específicos se caracterizan por estar relacionados con situaciones concretas de la realidad y por esta razón son cambiantes, el otro tipo de conocimiento en cambio es perdurable y se basa en aspectos generales de los hechos, en características comunes y en principios.

Los instrumentos más importantes dentro del saber conocer:

Nociones.- Representaciones de la realidad, las cuales se estructuran por palabras e imágenes interrelacionadas entre sí.

Proposiciones.- Son aseveraciones acerca de clases generales de la realidad con base en un sujeto y un predicado, siguiendo unos principios lógicos.

Conceptos.- Representan un conjunto organizado de abstracciones; constituyen un enramado de cuatro tipos de proposiciones:

- Clase supraordinada
- Clases infraordinadas
- Clases excluidas y
- Clases isoordinadas

Categorías.- Son tejidos de conceptos que se construyen mediante procesos de argumentación y derivación. Son la base para la construcción de teorías.

Estrategias del saber conocer.

Este saber se compone de estrategias cognitivas y metacognitivas dirigidas a potencializar en cada competencia los procesos de atención, adquisición, personalización, recuperación transferencia y evaluación, tanto en el aprendizaje como la actuación ante actividades y problemas. Las estrategias cognitivas son procedimientos sistemáticos y organizados para codificar comprender, retener y reproducir información.

Principales estrategias:

Selección.- Separación de la información relevante de la información que no lo es.

Organización.- La información seleccionada se organiza de acuerdo con propósitos explícitos. Esto ayuda a su codificación y recuperación a través de la memoria.

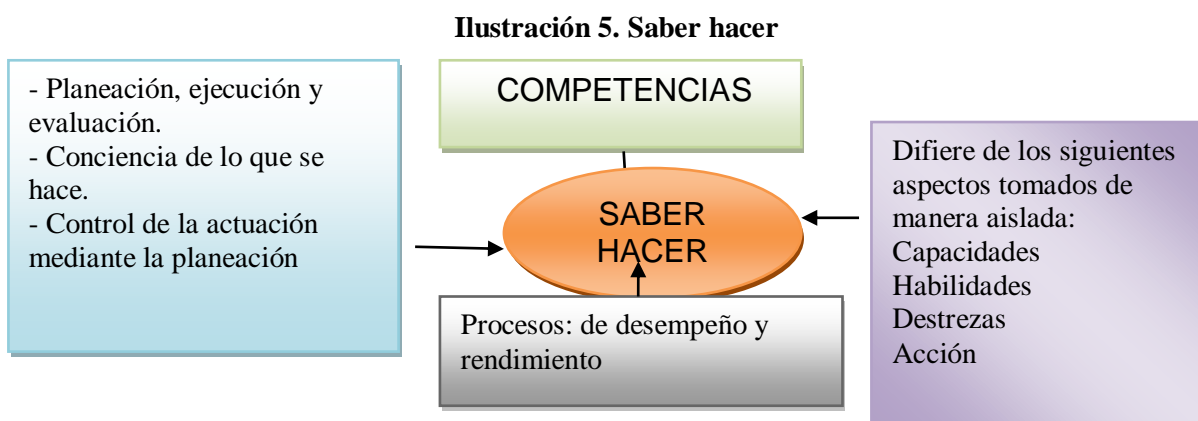
Comparación selectiva.- Procedimiento a través de los cuales la nueva información se relaciona con la información guardada en la memoria. Esto aumenta las posibilidades de recuperarla.

Repetición.- Procedimientos concientes que buscan la retención de la información.

3.4.3 Competencias actitudinales: saber hacer

Se refiere a que la mejor forma de aprender algo, era haciéndolo. Cuando se hace algo, se cometen errores, pero la toma de conciencia de ellos ayuda a perfeccionar la acción y, de esta forma se avanza hacia la construcción de la idoneidad. El saber hacer es el saber del desempeño en la realidad, de forma sistemática y reflexiva, buscando la consecución de metas, de acuerdo con determinados criterios. No es el hacer por el hacer, ni tampoco quedarse en la búsqueda de resultados con eficacia y eficiencia. Se tiene esto en cuenta pero en articulación con el contexto, la responsabilidad, la integridad, la calidad de vida personal y social.

El **saber hacer** consiste en desempeñarse en la realización de una actividad o en la resolución de un problema comprendido el contexto y teniendo como base la planeación. El saber se ubica como un saber esencial de las competencias, las habilidades y las destrezas, aunque estos componentes hacen parte de su estructura y las acciones. Por último el saber hacer está ligado al desempeño de las actividades y por ende el rendimiento será positivo.



Instrumentos del saber hacer.

Los instrumentos de este saber son los procedimientos y las técnicas, dado que el saber hacer es de tipo práctico y está basado en acciones y operaciones.

1. Procedimientos: Constituye un conjunto ordenado de pasos para realizar actividades y resolver problemas dentro de una determinada área de la vida o del ejercicio profesional –laboral.

- **Cognitivos:** Son aquellos que se llevan a cabo exclusivamente en la mente; ante un problema, la persona hace un modelo del proceso y estructura una secuencia de pasos hasta llegar a la solución del problema en el plano cognitivo.
- **Cognitivo- matrices:** Además de los procesos mentales, la persona lleva a cabo acciones motrices tales como el manejo de tecnología, equipos y materiales que tiene impacto en el entorno externo, esto implica la coordinación de la mente, los procesos perceptivos y el sistema motor.
- **Algorítmicos:** Son procedimientos basados en acciones secuenciales siguiendo procesos lógicos y lineales.
- **Heurísticos:** Son aquellos procedimientos que se dan de forma intuitiva, acorde con el contexto, siguiendo atajos y caminos cortos en la actuación.

2. Técnicas: Son acciones específicas mediante las cuales se llevan a cabo los procedimientos y se alcanzan las metas planeadas. Para ello se hace uso de destrezas y habilidades que posee la persona, muchas de las cuales no necesitarán de grandes dosis de planificación y de reflexión en el momento de ponerlas en funcionamiento, ya que gracias al aprendizaje anterior, algunas habilidades y destrezas se encuentran automatizadas.

Estrategias del saber hacer.

Las estrategias de este saber se relacionan con la potencialización del proceso de desempeño como tal, a partir del direccionamiento metacognitivo basado en la planeación, la regulación y la evaluación (teniendo en cuenta la tarea, las características personales, las estrategias disponibles y el entorno).

Diálogo interno.- Es un proceso mediante el cual la persona dialoga consigo misma con el fin de aprender de las experiencias, reconocer y corregir errores y evaluar su desempeño.

Comprensión de la tarea.- Consiste en identificar la tarea que es necesario realizar en un determinado momento, el contexto en el cual se ubica, las expectativas que hay frente a su realización y cuál es el procedimiento más recomendable para abordarla.

Visualización.- Consiste en visualizar con los ojos cerrados la realización de la tarea antes de llevarlo a cabo, con acompañamiento de movimientos de la cabeza, las manos, los brazos y los pies, simulando las acciones que es necesario realizar para alcanzar el éxito en lo que se hace.

Modificación de creencias erróneas.- Las creencias internas sobre una determinada tarea o actividad tienen gran influencia en la formación de las habilidades y procedimientos, así como el éxito o fracaso del desempeño. Una creencia es lo que una persona piensa de sí misma, de ello es esencial detectar todas aquellas creencias erróneas que tengamos y modificarles mediante el cuestionamiento.

MARCO METODOLOGICO

Hipótesis

¿Si identificamos los factores psicosociales e implementamos un plan de intervención mejorarán las competencias actitudinales de los empleados y funcionarios del CONSEP?

Identificación de las variables

Variables independientes:

- Factores Psicosociales

Variables dependientes:

- Plan de intervención
- Competencias Actitudinales

Matriz de Variables

VARIABLE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
VI Factores Psicosociales	FACTOR INDIVIDUAL FACTOR FAMILIAR FACTOR LABORAL FACTOR SOCIAL	MB B	TEST REACTIVOS PSICOLÓGICOS (HTP-AUTORETRATO-NUMÉRICO)
VD Plan de intervención	GRUPAL POR DIRECCIONES	MB B	TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN
VD Mejoramiento de Competencias Actitudinales	PLAN DE INTERVENCIÓN - TOMA DE DECISIONES - AUTOESTIMA - PROYECTO DE VIDA	MB B	TEST REACTIVOS PSICOLÓGICOS

Tipo de investigación

Correlacional: Este tipo de investigación tendrá el propósito de medir el grado de relación que existe entre los diferentes tipos de indicadores, en este caso los Factores Psicosociales y las competencias actitudinales.

Identificación del enfoque de investigación

Según los datos se ejecutara una investigación de Tipo Mixto, porque se medirán e interpretarán las variables.

Diseño de la investigación

La investigación es de tipo no experimental porque se va a recolectar los datos sin control ni manipulación de variables.

Descripción del procedimiento metodológico

La investigación que se va a aplicar se realizará por medio de reactivos psicológicos a todos los empleados y funcionarios del CONSEP matriz, Quito, y posteriormente realizar un diagnóstico para luego tomar un plan de intervención.

Población y muestra

Funcionarios y empleados del CONSEP matriz Quito

POBLACION: 152 personas

MUESTRA: No se seleccionará muestra porque se trabajará con toda la población.

Métodos, técnicas e instrumentos a utilizar

MÉTODO DEDUCTIVO.-Este método permitirá estudiar al fenómeno desde un todo hacia las partes en este caso nos permitirá conocer los diversos factores psicosociales hasta el diagnóstico individual el que se obtiene por medio de los reactivos psicológicos.

MÉTODO ESTADÍSTICO: Este método permitirá cuantificar la información recolectada la cual será procesada y analizada.

MÉTODO CORRELACIONAL.-Este tipo de investigación tendrá como propósito medir el grado de relación o dependencia que existe entre dos o más variables, en este caso los factores psicosociales y las competencias actitudinales.

TÉCNICAS:**Entrevista**

La entrevista es una técnica fundamental y es un procedimiento de investigación científica de las áreas social y psicológica; ya que la técnica es el punto de interacción entre las ciencias y las necesidades prácticas; es así que la entrevista logra la aplicación de conocimientos.

Cuyo objetivo de esta investigación es la de poder extraer el máximo de información del entrevistado (entrevista laboral) y proporcionar información al entrevistado (en orientación). Influir o modificar el concepto del entrevistado (entrevista terapéutica laboral).

Fichaje

Consiste en la utilización sistemática de las fichas de extracción y recopilación, cada ficha contiene una información que, más allá de su extensión, le da unidad y valor propio.

Nos permite la recopilación y recolección de datos, nos facilitan la selección y ordenamiento de la información y la organización de un fichero de trabajo, para conservar los datos para la investigación y facilita el manejo o manipulación de datos en el momento de necesitarlos.

Actividad Participativa

Es una técnica cuyo principal propósito es el de fundamentar cimientos sólidos para la estrategia de intervención el mismo que permitirá lograr una mayor participación activa, consiente y responsable.

Esta técnica cuenta con dos fases la primera es la de cimentación de un fundamento para el desarrollo sostenible de los empleados y funcionarios. La segunda fase es la de planificación y ejecución en base al manejo integral y sostenible de cada recurso.

Técnicas de Enganche

Es una técnica activa participativa con un paradigma y un enfoque individual que permite captar a través de herramientas terapéuticas laborales a los servidores y servidoras: concientizando su problemática a nivel individual, laboral, comunitario, social.

Fases de la investigación de campo

1. Metodología operalizada.

En la parte operativa del **DIAGNÓSTICO PSICOSOCIAL** se enmarco, en la Técnica denominada Censo Correlacional.

Correlacional: Este tipo de investigación tendrá el propósito de medir el grado de relación que existe entre los diferentes tipos de indicadores, en este caso los Factores Psicosociales y las competencias actitudinales.

2. Estudio de campo: dirección Nacional - Consep.

INFORMACIÓN RESERVADA	11
COMUNICACIÓN SOCIAL	5
RELACIONES INTERNACIONALES	1
AUDITORÍA INTERNA	2
CONTROL DE LA DEMANDA	16
CONTROL Y FISCALIZACIÓN	14
ADMINISTRACIÓN DE BIENES	16
OBSERVATORIO	6
FINANCIERA	15
ADMINISTRATIVA	24
ASESORÍA JURÍDICA	18
DESARROLLO HUMANO Y CAPACITACIÓN	8
SECRETARÍA EJECUTIVA	3
COORDINACIÓN GENERAL	1
PLANIFICACIÓN	12
TOTAL	152

2.1. Amplitud.

Los servidores y servidoras son en un número de 152 de la matriz, desde la nominación de Chofer hasta de Especialista Jefe, no se solicitó la información a los Señores y Señoras: Secretario Ejecutivo, Coordinador General, Asesores Jurídicos del Despacho (2) Directores Nacionales.

3. Recolección y procesamiento de información:

Se realizó con una metodología activa participativa con un enfoque antropológico, respetando la agenda planificada.

4. Construcción de la información:

Fue procesada por medio del computador asignado, en lo cual se elaboró un cuadro general, y la sistematización de los factores individuales.

4.1. Análisis de los datos:

El análisis de la información, comprendió la cobertura de los factores psicosociales a nivel: Individual, familiar, social y laboral.

4.2. Diagnóstico psicosocial.

El diagnóstico constituye un proceso profundamente complejo y esencialmente dinámico a punto de partida de una interacción diádica, su éxito depende tanto del grado de información y preparación técnica del profesional como de la buena disposición, empatía y sintonía de su transacción con los informantes.

El fin de esta investigación (diagnóstico), no es catalogar ni explicar todas las teorías, ni modelos de comportamiento organizacional en los contextos antes indicados, en los veinte años de creación del CONSEP como de su Secretaría Ejecutiva, es la primera ocasión en donde se plasma la necesidad de la creación y ejecución de un balance retrospectivo y prospectivo de los procesos de acción psicosocial del talento humano en su primera fase; la que permitirá detectar donde delinear y esforzar la intervención terapéutica organizacional de los servidores, y por ende la labor de los factores protectores-psicosociales que permitirán desarrollar un nivel de productividad y empoderamiento en los diversos contextos para potencializar las competencias técnicas y actitudinales, a corto, mediano y largo plazo, permitiendo un nivel de productividad de alto rendimiento.

Lo que se pretende es investigar e intervenir en los factores Psicosociales de los servidores públicos de la Dirección Nacional del Consejo Nacional de Control de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas. Por lo cual es necesario conocer concretamente que en la sociedad actual nos encontramos con un cambio de valores desde los tradicionales económicos y de seguridad hacia otros con mayor preocupación como es la calidad de vida (Inglehart 2002), pretendiendo dentro de la administración del Talento Humano trabajar en cambios de mejora asociados con el bienestar laboral poniendo énfasis en los factores psicosociales.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Factores psicosociales y desarrollo de competencias actitudinales-Consep

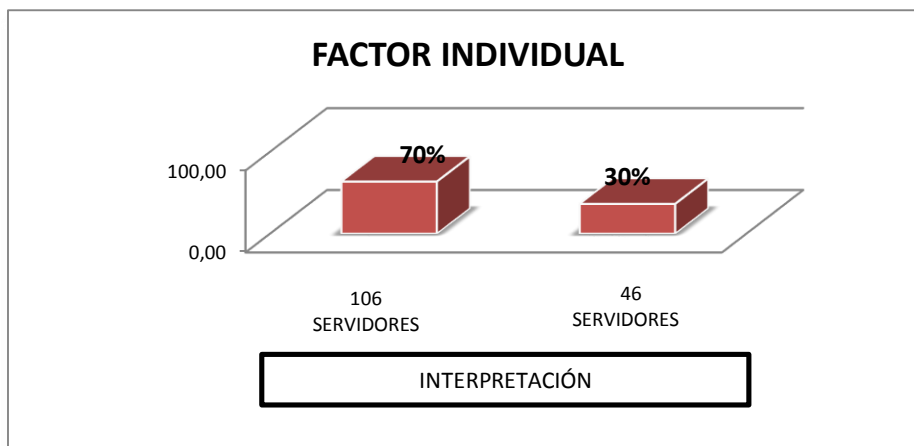
Análisis de cuadros estadísticos

A continuación se presentan los cuadros estadísticos, gráficos del Diagnóstico Psicosocial de cómo influyen los Factores Psicosociales en las competencias actitudinales de los funcionarios y empleados del CONSEP, estudiados en una población de 152 personas.

TABLA 1. FACTOR INDIVIDUAL DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)

RELACIÓN	Nº	%
Servidores	106	70%
Servidores	46	30%
TOTAL	152	100%

GRAFICO 1. FACTOR INDIVIDUAL DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)



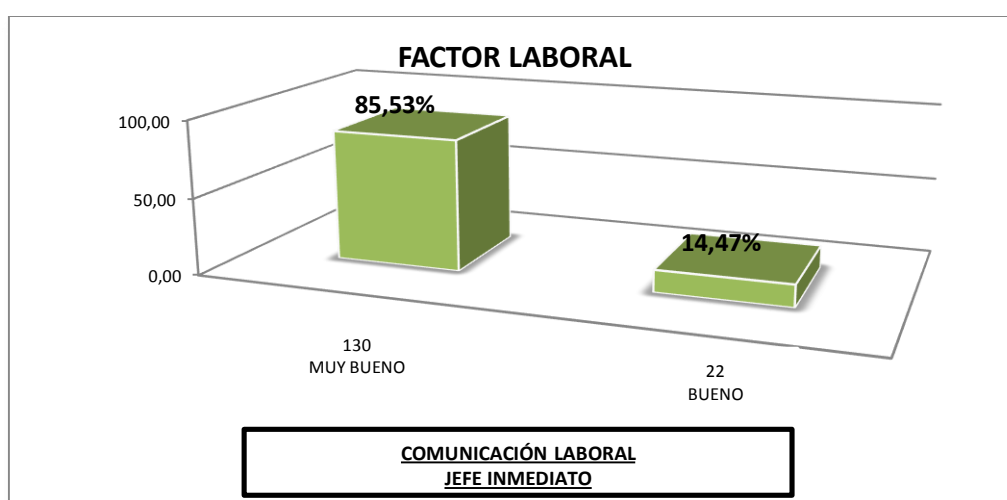
INTERPRETACIÓN

Se aprecia que el 70% de los servidores y servidoras del CONSEP, necesitan realizar un nivel de intervención terapéutica laboral denominada socialización secundaria, para proyectar niveles integrales de acción. Mientras que el 30% restante posee un empoderamiento emotivo adecuado a su medio ambiente, sin embargo es necesario implementar una política de salud mental.

TABLA 2. COMUNICACIÓN LABORAL/ JEFE INMEDIATO DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)

RELACIÓN	Nº	%
MUY BUENO	130	85,53%
BUENO	22	14,47%
TOTAL	152	100%

GRAFICO 2. COMUNICACIÓN LABORAL/ JEFE INMEDIATO DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)



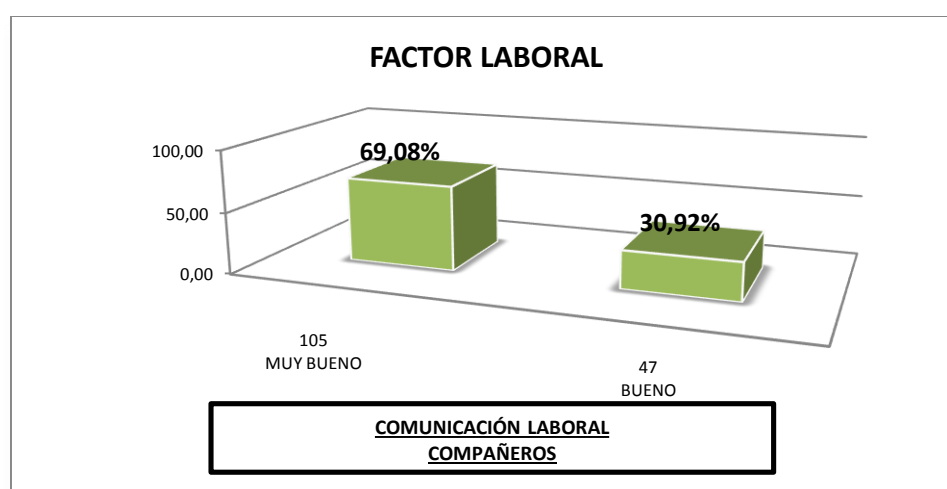
INTERPRETACIÓN:

De acuerdo al gráfico obtenido según datos estadísticos obtenidos por medio de las fichas del Perfil Psicosocial, podemos observar que la mayoría de los servidores y funcionarios del CONSEP, poseen MUY BUENA comunicación laboral/jefe inmediato y un mínimo porcentaje mantienen una BUENA relación con el mismo.

TABLA 3. COMUNICACIÓN LABORAL/ COMPAÑEROS DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)

RELACIÓN	Nº	%
MUY BUENO	105	69,08%
BUENO	47	30,92%
TOTAL	152	100%

GRAFICO 3. COMUNICACIÓN LABORAL/ COMPAÑEROS DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)



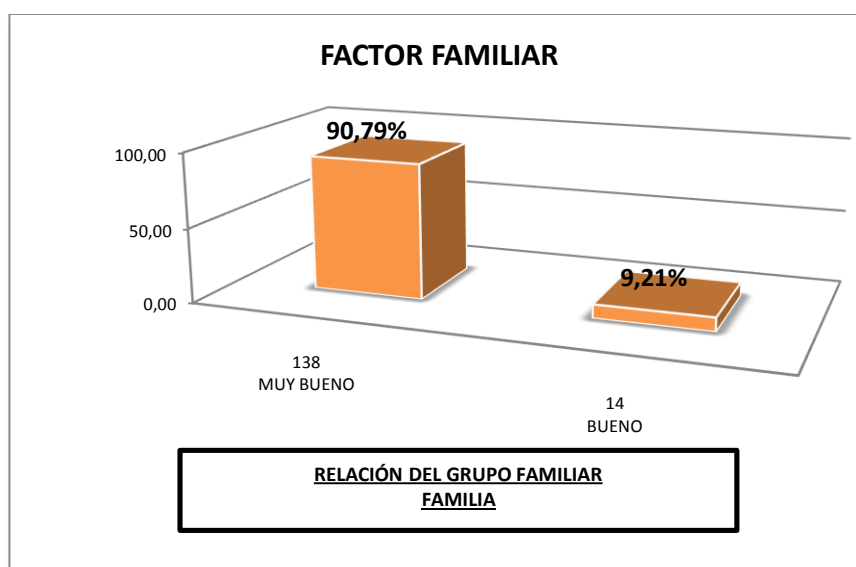
INTERPRETACIÓN:

De acuerdo al gráfico obtenido según datos estadísticos obtenidos por medio de las fichas del Perfil Psicosocial, podemos observar que la mayoría de los servidores y funcionarios del CONSEP poseen MUY BUENA comunicación laboral/compañeros y un mínimo porcentaje mantienen una BUENA relación con el mismo.

TABLA 4. RELACIÓN DEL GRUPO FAMILIAR EN LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)

RELACIÓN	Nº	%
MUY BUENO	138	90,79%
BUENO	14	9,21%
TOTAL	152	100%

GRAFICO 4. RELACIÓN DEL GRUPO FAMILIAR EN LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)



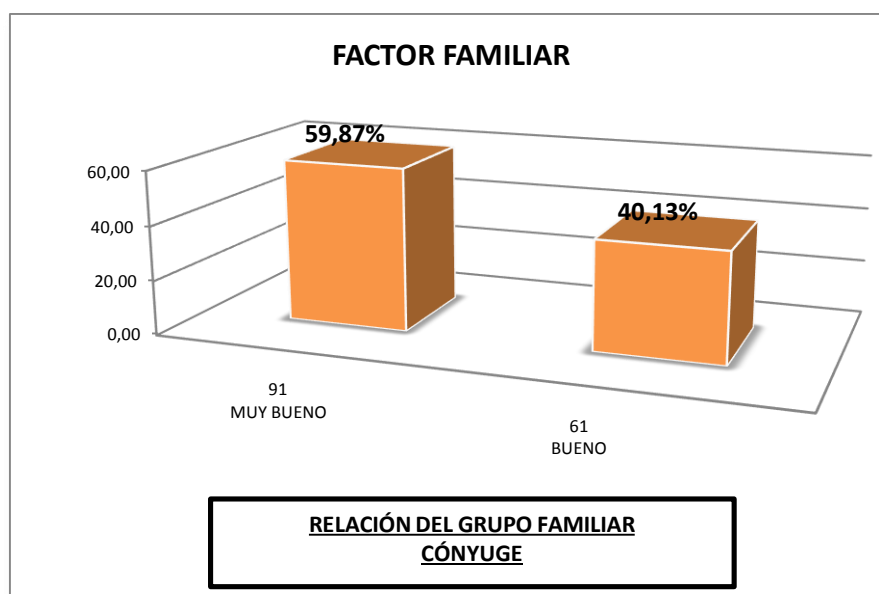
INTERPRETACIÓN:

De acuerdo al gráfico obtenido según datos estadísticos obtenidos por medio de las fichas del Perfil Psicosocial, podemos observar que la mayoría de los servidores y funcionarios del CONSEP poseen MUY BUENA Relación del Grupo Familiar/Familia y un mínimo porcentaje mantienen una BUENA relación con el mismo.

TABLA 5. RELACIÓN DEL GRUPO FAMILIAR CONYUGE EN LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)

CONYUGE	N°	%
MUY BUENO	91	59,87%
BUENO	61	40,13%
TOTAL	152	100%

GRAFICO 5. RELACIÓN DEL GRUPO FAMILIAR CONYUGE EN LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)



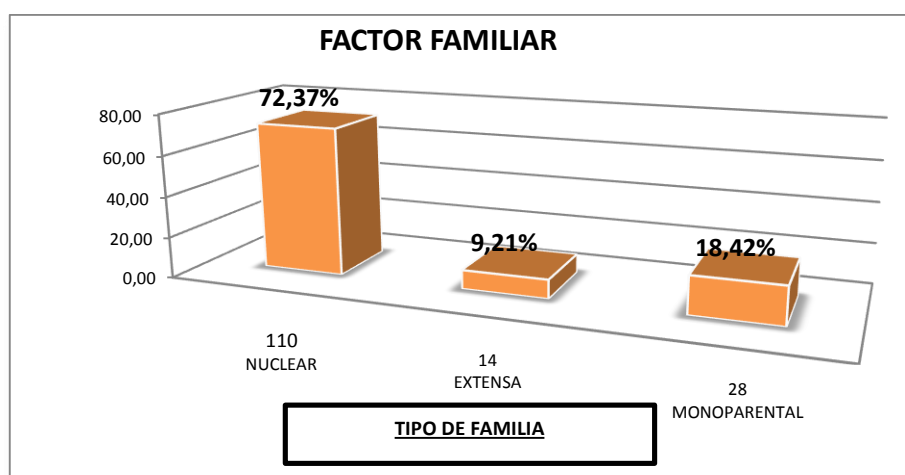
INTERPRETACIÓN:

De acuerdo al gráfico obtenido según datos estadísticos obtenidos por medio de las fichas del Perfil Psicosocial, podemos observar que la mayoría de los servidores y funcionarios del CONSEP poseen MUY BUENA Relación del Grupo Familiar/cónyuge y un mínimo porcentaje mantienen una BUENA relación con el mismo.

**TRABLA 6. TIPO DE FAMILIA EN LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL
CONSEP- MATRIZ (2010-2011)**

TIPO DE FAMILIA	N°	%
NUCLEAR	110	72,37%
EXTENSA	14	9,21%
MONOPARENTAL	28	18,42%
TOTAL	152	100%

**GRAFICO 6. TIPO DE FAMILIA EN LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL
CONSEP- MATRIZ (2010-2011)**



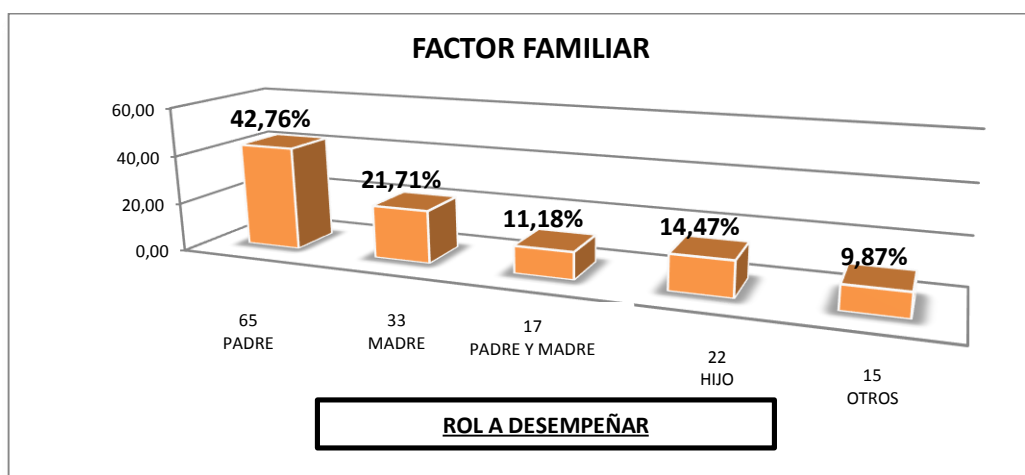
INTERPRETACIÓN:

De acuerdo al gráfico obtenido según datos estadísticos obtenidos por medio de las fichas del Perfil Psicosocial, podemos observar dentro del Factor Familiar, que la mayoría de los servidores y funcionarios del CONSEP, poseen una familia de tipo nuclear la misma que está conformada por padre, madre e hijos; por consiguiente 28 servidores poseen una familia de tipo monoparental, está compuesta por uno de los padres e hijos; y con un mínimo porcentaje 14 de los servidores poseen familia extensa, está compuesta por padre, madre e hijos, primos, sobrinos, etc.

TABLA 7. ROL A DESEMPEÑAR EN LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ (2010-2011)

ROL A DESEMPEÑAR	N°	%
PADRE	65	42,76%
MADRE	33	21,71%
PADRE-MADRE	17	11,18%
HIJO	22	14,47%
OTROS	15	9,87%
TOTAL	152	100%

GRAFICO 7. ROL A DESEMPEÑAR EN LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ (2010-2011)



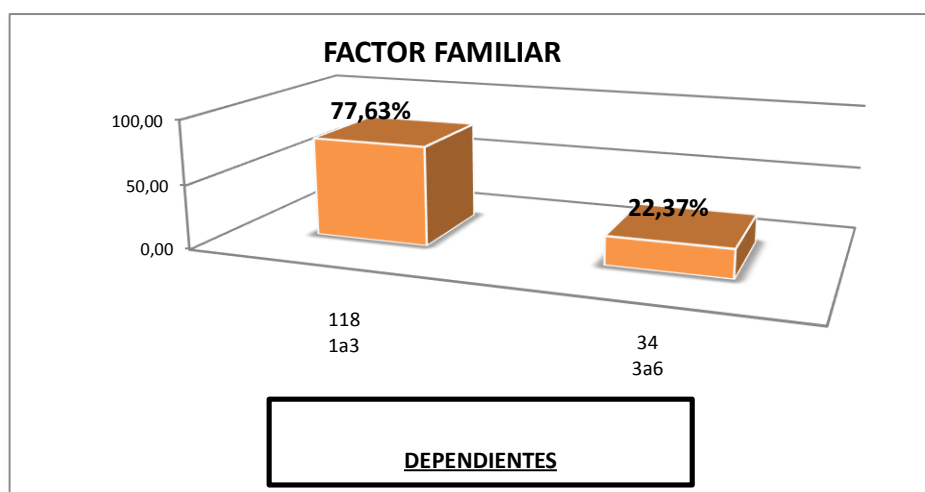
INTERPRETACIÓN:

De acuerdo al gráfico obtenido según datos estadísticos obtenidos por medio de las fichas del Perfil Psicosocial, podemos observar dentro del Factor Familiar, que la mayoría de los servidores y funcionarios del CONSEP, desempeña el rol de padre; mientras que 33 servidores desempeñan el rol de madre; por consiguiente 17 servidores desempeñan en rol de padre-madre; mientras que los 22 servidores son los hijos quienes desempeñan este rol y los 15 restantes son otros quienes desempeñan este rol.

TABLA 8. PERSONAS DEPENDIENTES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEJ-MATRIZ (2010-2011)

DEPENDIENTES	Nº	%
1 a 3	118	77,63%
4 a 6	34	22,37%
TOTAL	152	100%

GRAFICO 8. PERSONAS DEPENDIENTES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEJ-MATRIZ (2010-2011)



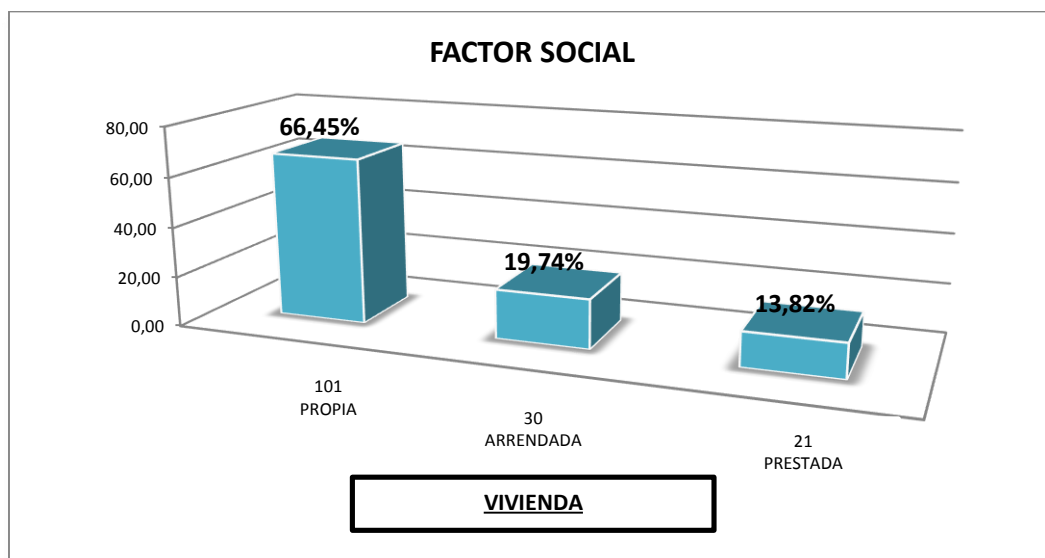
INTERPRETACIÓN:

Dentro del Factor Familiar el cuadro de Dependencia en la Institución en general; nos muestra que de 1 a 3 personas con el 77,63% depende de los servidores de la Institución; mientras que de 4 a 6 personas existe dependencia de los servidores, con un 23,37%.

TABLA 9. VIVIENDA /FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEJ-MATRIZ (2010-2011)

DEPENDIENTES	Nº	%
PROPIA	101	66,45%
ARRENDADA	30	19,74%
PRESTADA	21	13,82
TOTAL	152	100%

GRAFICO 9. VIVIENDA /FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEJ-MATRIZ (2010-2011)



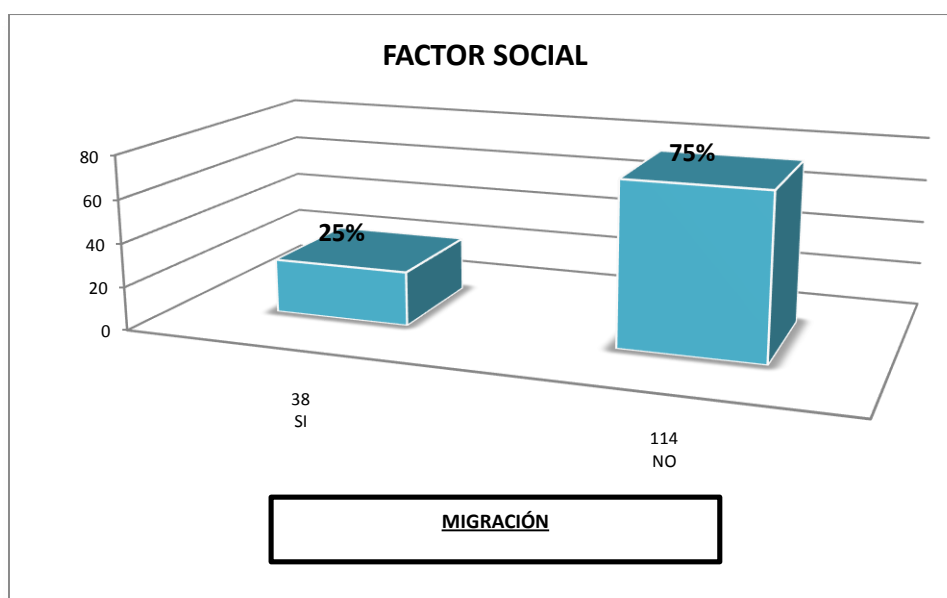
INTERPRETACIÓN:

Dentro del Factor Social en cuanto a la Vivienda nos muestra que dentro de la Institución en general el 66.45% la vivienda es propia; en cuanto el 19.74% pertenece a la vivienda arrendada; mientras que el 13.83% pertenece a las viviendas prestadas.

**TABLA 10. MIGRACIÓN- FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ
(2010-2011)**

DEPENDIENTES	Nº	%
SI	38	25%
NO	114	75%
TOTAL	152	100%

**GRAFICO 10. MIGRACIÓN- FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ
(2010-2011)**



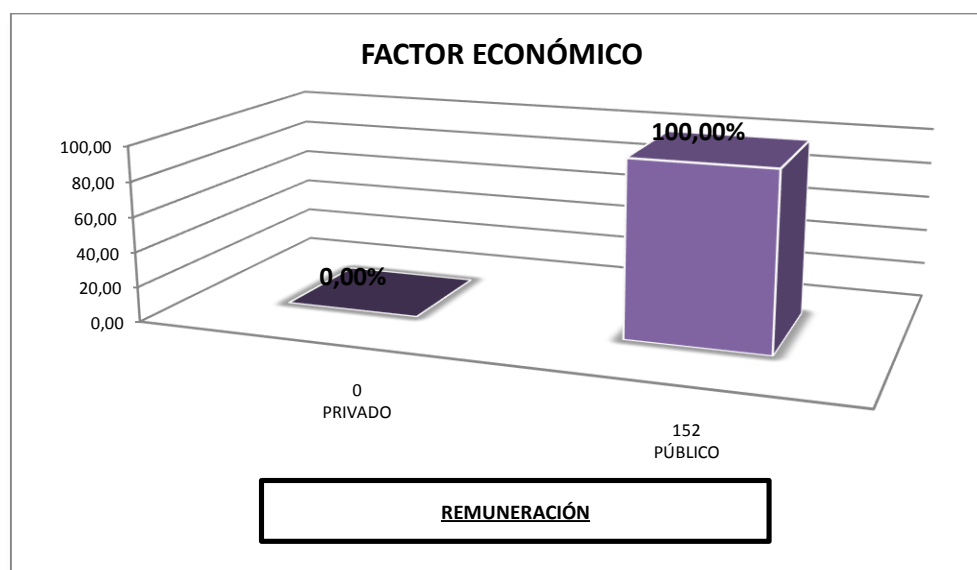
INTERPRETACIÓN:

En el Factor Social dentro de migración encontramos que el 75% de personas relacionados con los servidores y empleados de la Institución no han viajado; mientras tanto el 25% son personas que si han viajado por diferentes motivos fuera del país.

**TABLA 11. MIGRACIÓN- FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ
(2010-2011)**

DEPENDIENTES	Nº	%
PRIVADO	0	0%
PÚBLICO	152	100%
TOTAL	152	100%

**GRAFICO 11. MIGRACIÓN- FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ
(2010-2011)**



INTERPRETACIÓN:

En el Factor Económico en relación a la Remuneración encontramos dos factores como son el sector público-sector privado se ha demostrado que el 100% trabaja solo en el sector público, mientras que en el sector privado no hay personas que trabajen en ese sector.

Reactivos psicológicos

A continuación se presentan los cuadros estadísticos, gráficos de los reactivos psicológicos (Autorretrato-Numerológico-HTP), utilizados para determinar cómo influyen los Factores Psicosociales en las competencias actitudinales de los funcionarios y empleados del CONSEP, estudiados en una población de 152 personas, con una muestra de 25 personas, de los cuales 8(32%) fueron mujeres y 17(68%) fueron varones según se puede apreciar en el siguiente cuadro:

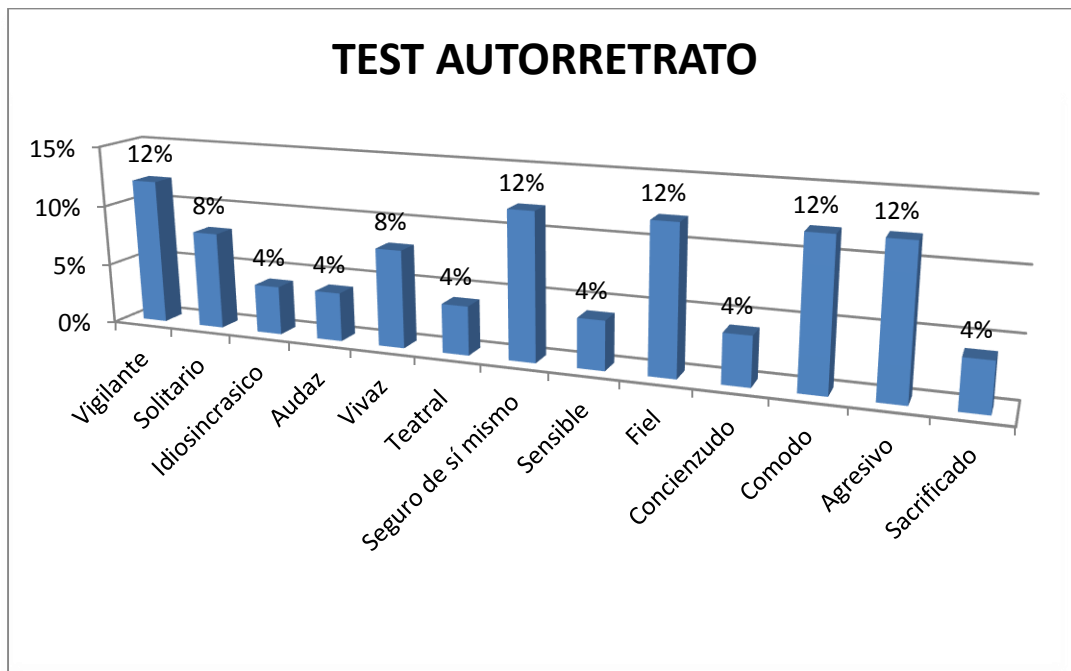
TABLA 12. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN EL SEXO EN LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ

SEXO	N°	%
MUJERES	8	32%
HOMBRES	17	68%
TOTAL	25	100%

TABLA 13. TEST AUTORETRATO APLICADO A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)

RASGOS	N°	%
Vigilante	3	12%
Seguro de sí mismo	3	12%
Cómodo	3	12%
Agresivo	3	12%
Solitario	2	8%
Vivaz	2	8%
Idiosincrásico	1	4%
Audaz	1	4%
Teatral	1	4%
Sensible	1	4%
Concienzudo	1	4%
Sacrificado	1	4%
Total	25	100%

GRÁFICO N° 13 TEST AUTORRETRATO



INTERPRETACIÓN:

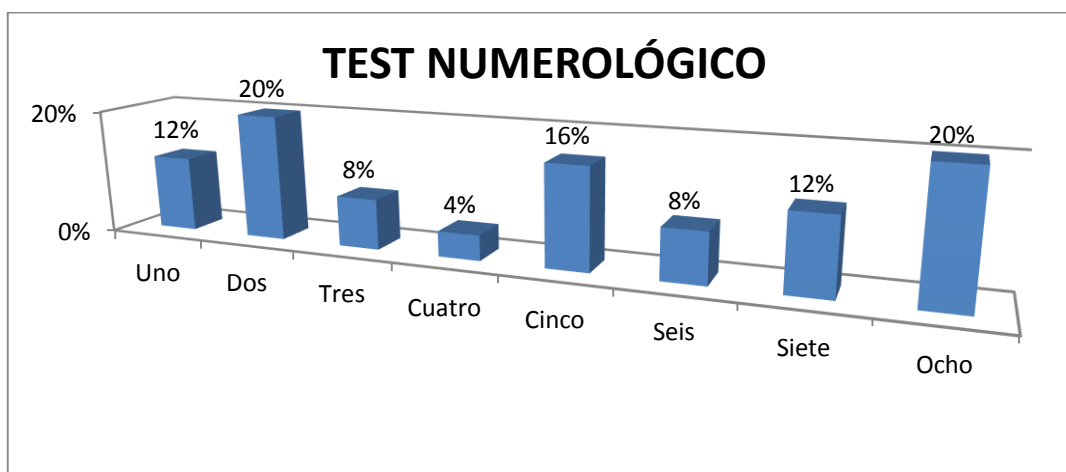
Mediante el Test Autorretrato pudimos obtener que del 100% (25) de personas, el 12%(3) personas, presentan rasgos de tener una personalidad Vigilante, Seguro de sí mismo, Fiel, Cómodo y Agresivo; mientras que el 8%(2) personas, presentan rasgos de tener una personalidad Solitaria, Vivaz y el 4%(1) presentan rasgos de tener una personalidad Idiosincrásica, Audaz, Teatral, Sensible, Conciencioso y Sacrificado.

Con lo expuesto en el gráfico N°1 podemos darnos cuenta que mediante el reactivo psicológico Autorretrato hemos obtenido que el mayor porcentaje de funcionarios son capaces de tomar decisiones, de valerse por sí mismos, tienen un profundo amor propio y respeto por su persona, cumplen con sus obligaciones y son seres capaces de dar amor a las personas que se encuentran a su alrededor; lo cual se evidencia en los resultados obtenidos.

TABLA 14. TEST NUMEROLÓGICO APLICADO A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ (2010-2011)

NÚMERO	Nº	%
Uno	3	12%
Dos	5	20%
Tres	2	8%
Cuatro	1	4%
Cinco	4	16%
Seis	2	8%
Siete	3	12%
Ocho	5	20%
TOTAL	25	100%

GRAFICO 14. TEST NUMEROLÓGICO APLICADO A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ (2010-2011)



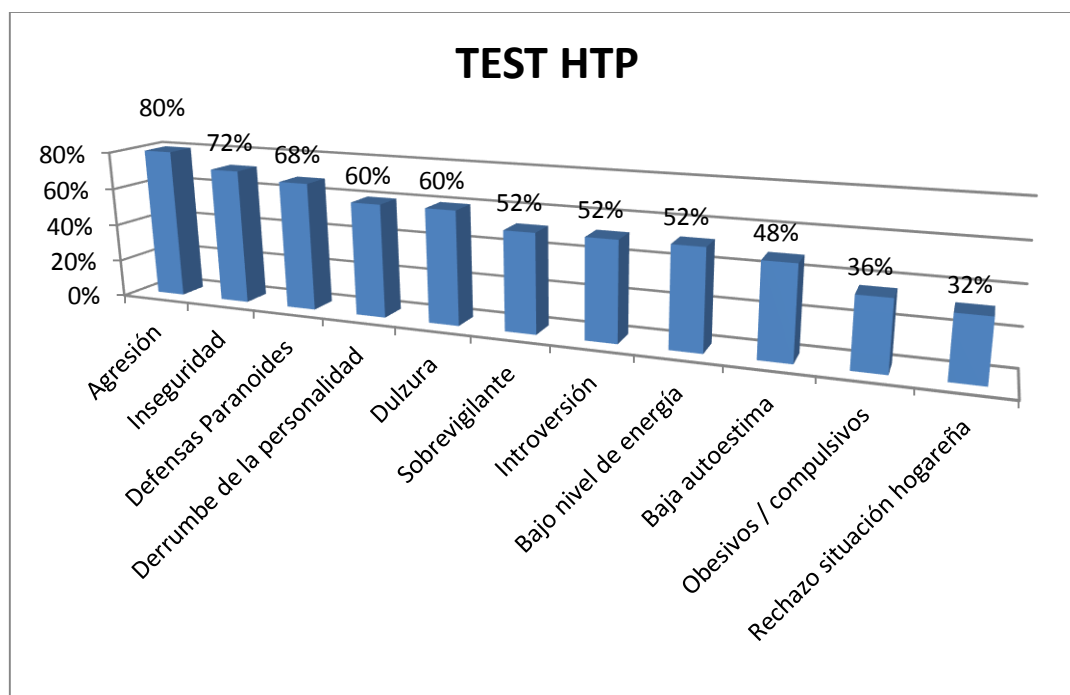
INTERPRETACIÓN:

Mediante el Test Numerológico pudimos obtener que del 100%, un 20% que es la tasa más alta pertenece a un Número Dos con una personalidad reposada, espiritual, gran sensibilidad y armonía interna, mientras que el otro 20% pertenece a un Número Ocho con una personalidad con un elevado sentido de justicia, capacidad autocrítica, muy emprendedor, facilidad para proyectar seguridad.

**TABLA 15. TEST HTP APLICADO A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL
CONSEP-MATRIZ (2010-2011)**

RASGO	POSEE	NO POSEE	TOTAL	%	%	TOTAL
Agresión	20	5	25	80%	20%	100%
Inseguridad	18	7	25	72%	28%	100%
Defensas Paranoides	17	8	25	68%	32%	100%
Derrumbe de la personalidad	15	10	25	60%	40%	100%
Dulzura	15	10	25	60%	40%	100%
Sobrevigilante	13	12	25	52%	48%	100%
Introversión	13	12	25	52%	48%	100%
Bajo nivel de energía	13	12	25	52%	48%	100%
Baja autoestima	12	13	25	48%	52%	100%
Obsesivo/ compulsivo	9	16	25	36%	64%	100%
Rechazo situación hogareña	8	17	25	32%	68%	100%

**GRAFICO 15. TEST HTP APLICADO A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL
CONSEP-MATRIZ (2010-2011)**



INTERPRETACIÓN:

Mediante el Test HTP pudimos obtener que del 100%, un 80% siendo el puntaje más alto de rasgos de agresión en la personalidad, mientras tanto el 20% no presenta este tipo de rasgo; observamos que del 100% el 72% posee rasgos de inseguridad; del 100% el 68% poseen defensas Paranoides en los rasgos de la personalidad; del 100% el 60% posee Inminente derrumbe en la personalidad; del 100% el 60% tiene rasgos de dulzura en la personalidad; del 100% el 52% posee rasgos de personalidad sobrevigilante, introversión y bajo nivel de energía; del 100% el 48% presenta baja autoestima en su personalidad; del 100% el 36% de los rasgos de la personalidad obsesivo compulsivo presenta estos rasgos; del 100% el 32% presentan rechazo de situación hogareña en los rasgos de la personalidad.

Dirección nacional de desarrollo humano y capacitación bienestar laboral

Planificación de intervención terapéutica

Antecedentes y justificación.

Aseguran los expertos que la vida pos-moderna es estresante y peligrosa para la salud mental. No hay más que ver como aumentan los trastornos mentales, como crece el consumo de psicofármacos y psicoterapias, como triunfan todos los que empieza por “psico”. Ahora bien, no es fácil entender porque en estos tiempos tan “pos-híper-modernos”, en los que sabemos tanto, tenemos tanto y compartimos tanto, vivimos tan mal, posiblemente padecemos trastornos del mal vivir, quizá no sean enfermedades pero generan sufrimientos, incapacidades y necesidades. Puede también que nuestras necesidades de capacidades de tolerancia, adaptación y acomodo sean escasas. Otros dicen que la culpa la tiene el hipermercado global en el que vivimos.

Vivimos bajo la égida de una súper-sociedad informativa y publicitaria, en la que prima la individualidad narcisista, el goce de lo efímero, el disfrute hedonista, pero aún así no nos hemos liberado de la vieja angustia, que en buena lógica debería tender a suavizarse, pues el saber, el compartir, el disponer de más cosas y usuarias para la autosatisfacción y a promoción de la salud y el bienestar deberían servir para aliviarnos.

Mas por desgracia la vida sigue siendo demasiado real, tenebrosamente cierta, lo confirma el telediarlo nuestro cada día, en el que siempre tienen algún protagonismo las enfermedades, la pobreza, la migración, las catástrofes....las grandes molestias globales. Y junto a ellos, se exhiben los símbolos ostentosos de la salud, el lujo, la publicidad y los placeres. Así es la post-híper-modernidad: contradictoria, voluble, cambiante, peligrosa. Las mentes individuales y colectivas lo presienten y padecen.

Pero ¿habrá alguna solución” Solución así, es singular y global seguro que no, pero si al menos soluciones concretas y alivios parciales de tanto malestares, sufrimientos y trastornos.

Esas soluciones deberían venir de la mano de una nueva superación, una “súper-modernidad” basada en el encuentro de los avances de la técnica y la recuperación del humanismo, una especie de “neo-humanotécnia” efectiva-afectiva, una nueva y eficiente revolución contra los problemas de la vida moderna, al tiempo que comprensiva y amable para con los seres humanos afectados.

Factores psicosociales

Fases del programa

1. Etapa de inducción a la intervención grupal (Talleres de sensibilización).

Se localiza a través de técnicas y tácticas de capacitación informal ejemplo: Talleres de sensibilización, mesa redonda, técnica de enseñanza, estudio dirigido, discusión, talleres pedagógicos, diálogo, foro, simulación de roles, seminario.

Aquí se realiza el Enganche Organizacional por medio del cual se ofrece el conocimiento de lo que es el programa de gerencia e intervención de Factores Protectores, se estudia y analiza la situación del problema de la persona, se orienta a sus intereses en la recuperación y se permite vivir una experiencia de trabajo nuclear terapéutico.

En esta primera etapa, como su nombre lo indica, pretende sobretodo acoger a la persona, brindare un lugar de encuentro y permitir que la persona, libre de todo juicio, ocupándose de él mismo, ya que será el centro y protagonista de su propia recuperación. También se pretende que tenga conciencia de los conflictos existentes.

La etapa de intervención Grupal tiene una duración de un mes; al cabo de este tiempo se habrá podido realizar una desintoxicación, primera física, atención básica en su salud, un conocimiento del problema y de su cuadro, un estudio socio-familiar de su procedencia, análisis de realidad, una experiencia mínima de convivencia, una asimilación de normas de auto-cuidado, un proceso mínimo de ruptura con el medio y una ubicación inmediata hacia la comunidad.

2. Etapa de crecimiento y desarrollo personal

Se ubica en el contexto social fuera de la ciudad; lo cual permitirá una ruptura completa con su medio socio-familiar organizacional y le ayudará a encontrarse en condiciones aptas para realizar el programa.

Esta fase deberá realizar fuera de la ciudad, a la vez, en donde se podrá en evidencia la problemática mencionada en el diagnóstico psicosocial, se hará un estudio pormenorizado de su situación y a partir de un entrenamiento psicoterapéutico y pedagógico, logrará el cubrimiento de sus objetivos en el crecimiento individual y grupal.

A su vez, la familia realizará un programa paralelo al del servidor en la aprobación del problema, orientación del mismo, en la formación de objetivos de crecimiento y cohesión al interior del sistema familiar y en la educación de las estrategias de ayuda.

En esta etapa de trabajo, al igual que la anterior, con un equipo interdisciplinario y en ambiente de comunidad, medio apto para ayudar a la persona en su maduración y crecimiento integral.

Los valores se desarrollan y constituyen el soporte de crecimiento son: honestidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y espiritualidad.

Elaboración y ejecución de talleres de sensibilización

EJECUCIÓN DEL PLAN DE INTERVENCIÓN TERAPÉUTICA EN EL ÁREA LABORAL TALLER DE SENSIBILIZACIÓN.

INTERVENCIÓN NÚMERO 1.

TEMÁTICA: EXPECTATIVAS Y COMPROMISOS

CONTENIDO: DINÁMICA DE CONOCIMIENTOS: PERAS MANZANAS

TIEMPO DE DURACIÓN: 30 minutos

OBJETIVO: Identificar las múltiples expectativas y compromisos para comprender la dimensión humana y técnica que implica la intervención terapéutica en el área laboral.

RECURSOS MATERIALES:

30 Cartulina de colores

15 Cartulinas verdes

15 cartulinas de color rojas

2 masking medianos

Tijeras

Esferográficos

METODOLOGÍA: Activa participativa-ejercicio grupal

PROCESO METODOLÓGICO.

DINÁMICA: “PERAS Y MANZANAS”: El facilitador construye peras y manzanas de cartulina de colores. Por participante se necesita una “pera” y una “manzana”.

Las peras simbolizan las esperanzas de cada uno en relación al taller y las manzanas el compromiso de cada uno en relación a la ejecución exitosa.

En la pared se coloca 2 papelógrafos uno que recuperará las peras y otros las manzanas, dejando un espacio para hacer un breve resumen de las expectativas y compromisos de parte de todos (as) los participantes

CONCEPTUALIZACIÓN.

Una vez concluida la actividad a nivel individual el terapeuta organizacional orientará esta actividad resaltando lo siguiente:

1. Existen muchas expectativas a nivel individual, familiar, laboral, social
2. Unos conflictos son más graves que otros; unos son causales y otras consecuencias, sin embargo todos están relacionados.
3. El compromiso son las formas de involucrarse en que los servidores lo realizan a corto y largo plazo.

INTERVENCIÓN NÚMERO 2.

TEMÁTICA: PROYECTO DE VIDA

CONTENIDO: DINÁMICA DE AUTOCONOCIMIENTO: PROYECTO DE VIDA

TIEMPO DE DURACIÓN: 45 minutos

OBJETIVO: Identificar y analizar las diversas áreas, o etapas de la vida a nivel de fortalezas y debilidades las que permiten ser intervenidos terapéuticamente en los factores protectores ocupacionales a cada uno de los servidores.

RECURSOS MATERIALES:

Fichas y Esferográficos

Hojas diseñadas con formato para conocer las fortalezas y debilidades de cada servidor en dos contextos: Familiar y personal.

METODOLOGÍA: Activa participativa-ejercicio grupal

CONCEPTUALIZACIÓN:

El terapeuta Organizacional dará luego de los 15 minutos de tiempo de duración del ejercicio individual y grupal, realizará una plenaria y a los 3 secretarios relatores, realizará las siguientes preguntas:

1. Que sintieron cuando se les asignó la tarea a nivel grupal?
2. Que significa reconstruir un Proyecto de Vida?
3. Se orienta la respuesta hacia el empoderamiento personal y el desarrollo de un proyecto de vida adecuado

Se sistematiza con la presentación de las diapositivas de Proyecto de vida

CONCLUSIÓN.

Proyecto de vida es el existir, potencializando, construyendo: proyectos en los que el hombre despliega sus aptitudes y recurso. Anticipa el presente y el futuro en el que la meta de las autorrealización despierta y sostiene ese accionar.

INTERVENCIÓN NÚMERO 3.

TEMÁTICA: AUTOESTIMA

CONTENIDO: DINÁMICA: LO QUE MÁS ME GUSTA DE MÍ

TIEMPO DE DURACIÓN: 60 minutos

OBJETIVO: Facilitar en los servidores/as, experiencias de crecimiento personal (confianza y respeto) descubriendo la validación de su ser a nivel individual y familiar.

RECURSOS MATERIALES:

Una diseñada para que llenen lo que más les gusta de sí mismo

½ pliego de cartulina por grupo

Cartulina de colores con medida de seis por cuatro cms.

1 masking

Marcadores medianos de diversos colores

METODOLOGÍA: Activa participativa-ejercicio grupal

PROCESO METODOLÓGICO.

DINÁMICA: “LO QUE MÁS ME GUSTA DE MÍ” dividir a los participantes en subgrupos, entregar a cada joven una hoja y pedirles que escriban lo que más les gusta de sí mismos (características de su manera de ser y/ o actuar que los hacen valiosos como persona). Ejemplo: “mi sentido del humor”, “soy amistoso”, etc. Luego se les solicita que en grupos pequeños dibujen en medio pliego de cartulina una figura humana de gran tamaño y le vayan pegando tarjetas de " valores" con lo que cada uno haya escrito de sí. Al final se comparten los valores que se destacaron en cada grupo.

CONCEPTUALIZACIÓN:

Después de la exposición de los 3 grupos el Terapeuta organizacional comienza a preguntar que observaron en la dinámica y orienta a los servidores a través de una síntesis del empoderamiento personal inmerso en los factores individuales sociales educativos culturales.

Sistematizan con la presentación de las diapositivas del autoestima.

CONCLUSIÓN.

Se denomina autoestima el quererse uno mismo y querer a los demás. Significa saber que eres valioso (a), digno (a), que vale la pena y que eres capaz, y afirmarlo. Implica respetarte a ti mismo y enseñar a los demás a hacerlo.

INTERVENCIÓN NÚMERO 4.

TEMÁTICA: TOMA DE DECISIONES

CONTENIDO: DINÁMICA DE MEDIACIÓN: LA BANANA

TIEMPO DE DURACIÓN: 45 minutos

OBJETIVO: Reflexionar sobre los riesgos, ventajas, desventajas y consecuencias de distintas formas en que las personas toman sus decisiones.

RECURSOS MATERIALES:

Papelógrafo

Marcadores

Masking

METODOLOGÍA: Activa Participativa-ejercicio grupal

PROCESO METODOLÓGICO.

DINÁMICA: “LA BANANA” Se necesita una copia ampliada de los siguientes dibujos, colocando el “B” debajo del “A”:

Divide los participantes en 6 grupos iguales asignando a cada grupo un papel: Vendedores al por menor, Vendedores al por mayor, Compañía importadora, Compañía exportadora, Almacenista y Cultivadores.

La banana vale \$10. Cada grupo decidirá qué parte de ese dinero debe ser para él de acuerdo con los gastos y el trabajo utilizado por cada grupo en el proceso.

Cuando cada grupo dice el dinero que pide, se va troceando la banana de la pared de forma proporcional, pero si el total pasa de \$10. Se debe hablar y negociar dentro de cada grupo y entre los grupos.

Cuando se ha logrado que la suma de los diferentes grupos sea \$10 se descubre el dibujo “B”.

Después se comenta el proceso y las implicaciones. ¿Cómo se sienten los miembros de cada grupo? ¿Existe algún mecanismo para que los cultivadores obtengan un mayor beneficio de la banana?

CONCEPTUALIZACIÓN:

El Terapeuta Organizacional chequeará los problemas a los que se encuentran en cada grupo y observará la solución en base de las estrategias de afrontamiento ordinarias en donde se dará a conocer los pasos: es así que indicará que identifique el problema, busque y proyecte la respuesta, que haga una lista con las alternativas que analice las consecuencias y tome la decisión adecuada, y por último evalúe los resultados.

Se sistematiza con la presentación la presentación de las diapositivas

CONCLUSIÓN:

La Toma de Decisiones se define como la selección de un curso de acciones entre alternativas, es decir que existe un plan un compromiso de recursos de dirección.

Resultados de los talleres de sensibilización

(CONSEP)

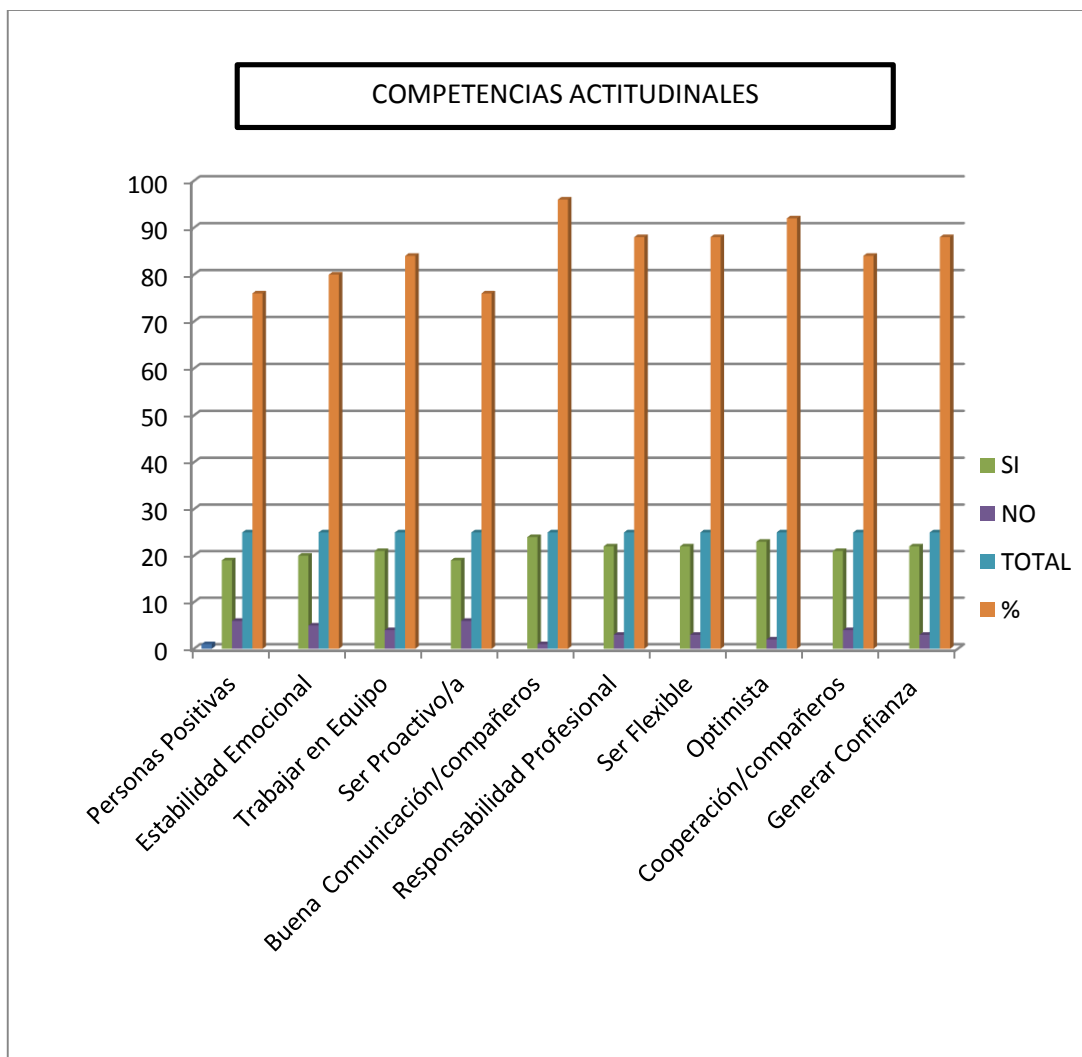
DIRECCIÓN NACIONAL DE DESARROLLO HUMANO Y CAPACITACIÓN BIENESTAR LABORAL.

**TABLA 16. ACTITUDES PRESENTES LUEGO DEL LOS TALLERES DE
SENSIBILIZACIÓN DE INTERVENCIÓN TERAPÉUTICA EN EL ÁREA LABORAL**

COMPETENCIAS ACTITUDINALES	SI	NO	TOTAL	%
Personas Positivas	19	6	25	76%
Estabilidad Emocional	20	5	25	80%
Trabajar en Equipo	21	4	25	84%
Ser Proactivo/a	19	6	25	76%
Buena Comunicación/compañeros	24	1	25	96%
Responsabilidad Profesional	22	3	25	88%
Flexible	22	3	25	88%
Optimista	23	2	25	92%
Cooperación/compañeros	21	4	25	84%
Generar Confianza	22	3	25	88%

Resultado de los Talleres de sensibilización de Intervención Terapéutica en el área laboral.

GRAFICO 16. FACTORES PSICOSOCIALES Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS ACTITUDINALES-CONSEP



INTERPRETACIÓN

De acuerdo con los datos obtenidos en el taller de sensibilización podemos observar que de acuerdo a lo expuesto y a las dinámicas que fueron dadas a los funcionarios y empleados del CONSEP, arrojaron resultados positivos en cuanto a la mejora de las competencias actitudinales.

Comprobación de la hipótesis

¿Si identificamos los factores psicosociales e implementamos un plan de intervención mejorarán las competencias actitudinales de los empleados y funcionarios del CONSEP?

Mediante el Diagnóstico Psicosocial realizado, se pudo apreciar que el 70% de los funcionarios y empleados del CONSEP, se necesitó realizar un nivel de Intervención Terapéutica Laboral en lo que se le denominó socialización secundaria, proyectándose niveles integrales de acción. En lo que se denomina síndrome de rechazo por presentar rasgos comportamentales de niveles bajos.

Mientras que el 30% restante posee un empoderamiento emotivo adecuado a su medio ambiente sin embargo es necesario implementar una política de salud mental en lo que respecta a la formación de competencias actitudinales.

El Proyecto de Intervención Terapéutica Laboral (Grupal-por Direcciones Nacionales).

Por medio de talleres de sensibilización; y procesos terapéuticos correlacionales a través de intervenciones individuales, grupos de encuentro y grupos de auto-ayuda, demostraron resultados positivos en cuanto al mejoramiento de las competencias actitudinales, demostrando una buena comunicación entre compañero de trabajo con un 96%, mientras que con un 92% presentan una actitud optimista; así también la responsabilidad profesional, flexible generar confianza presentan un 88%; trabajar en equipo y cooperación entre compañeros con un resultado del 84%: mientras tanto con un 80% presentan estabilidad emocional; y para concluir con un resultado del 76% se encuentran las personas con una actitud positiva y proactiva.

Por lo expuesto anteriormente en los resultados de la investigación de campo se puede concluir que la hipótesis es en su globalidad afirmativa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- En el momento de la aplicación de los test para la realización del Diagnóstico Psicosocial no existió compromiso por parte de los servidores públicos, por falta de conocimiento o temor.
- Existió compromiso por parte de los funcionarios y empleados del CONSEP, por ser la primera vez que se aplican este tipo de talleres, manteniendo un ambiente de armonía y de confianza entre compañeros de trabajo.
- Los Talleres que fueron implementados a los funcionarios y empleados del CONSEP, ayudaron para mejorar las relaciones interpersonales entre ellos, al igual que sirvió para trabajar en equipo e intercambiar ideas y fortalecer las actitudes de cada uno de los empleados.
- La falta de comunicación es un muro que no permite relacionarnos, y es un problema que no permite trabajar en equipo, el mismo que fue superado durante la realización de las dinámicas; este paso es fundamental para desarrollar y reforzar las competencias actitudinales.
- El ser humano siente la necesidad de sentirse protegido, de saber que a la institución a la que pertenecen se preocupen por sus necesidades ya sea en la parte laboral y personal, una alternativa fue la implementación y realización de los talleres de sensibilización de bienestar laboral, que fue un mejoramiento (retroalimentación), y descarguen la tensión de la carga familiar y laboral.
- La productividad tiene estrecha relación con la forma como se siente el ser humano consigo mismo y con los demás, por lo cual es importante fortalecer la parte espiritual y competitiva, logrando su bienestar y la salud mental del mismo.
- La optimización del talento humano da como resultado la eficiencia y eficacia, por ende mejorara los índices de productividad a nivel individual, familiar, comunitario, laboral este censo correlacional, es un hito pionero dentro de las entidades del estado, donde urge la necesidad de desarrollar acciones tendientes a mejorar la comunidad organizacional en sus tres facetas; espiritual, personal, física.

Recomendaciones

- Cuando se apliquen este tipo de Diagnóstico Psicosocial es necesario que las autoridades den a conocer del objetivo y alcance del mismo con la finalidad de que los servidores y servidoras participen de los mismos de manera voluntaria.
- Es importante implementar talleres de auto-ayuda que permitan que el trabajador libere de sus diversos problemas a los que están expuestos, para ello es necesario que se realicen con frecuencia , con el fin de conocer el punto de vista de sus colegas y así mismo recibir retroalimentación de sus aportaciones
- Realizar periódicamente los talleres de intervención terapéutica laboral a los servidoras y servidores, procurando minimizar los factores de riesgo psicosocial, encaminados a salvaguardar la salud mental y bienestar de los mismos.
- Implementar un programa que permita el desarrollo personal y profesional, en la estructuración de lo que se denomina socialización secundaria , es decir poseer idearios e imaginarios que las necesidades solo se cubren con las de seguridad, las fisiológicas y las sociales de estima; estableciendo métodos que permitan el bienestar laboral.

C. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Tangibles

- ALARCON, Lolas (1995). Enciclopedia Iberoamericana de Psiquiatría. Buenos Aires: TEA
- ALLES, Martha (2002). Dirección estratégica de recursos humanos gestión por
- BORELL, Carrio. (1996). Revista Lativa. Madrid: Cornella
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2000). Panorama social competencias: el diccionario. Buenos Aires: Granica.
- FERNÁNDEZ, J. (1998). Personalidad, Madurez y masificación. Cali: Paulinas
- GOLDMAN, Howard (1996). Psiquiatría General. México: Manual Moderno
- GROSS, Richard (1998). Psicología Ciencia de la Mente y la Conducta. México: Manual
- HAYES, Nicky (1999). Psicología. Barcelona: Arcourt
- OCÉANO, Centrum (1998). Enciclopedia de la Psicopedagogía. Barcelona: Océano Panamericana
- PRADA, Rafael (1998). Escuelas Psicológicas y Psicoterapéuticas. Bogota: San Pablo.
- TOBÓN TOBÓN, Sergio (2010). Pensamiento complejo. Bogotá: Ecoe Ediciones

ANEXOS

ANEXO A. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

INFORMACIÓN GENERAL:

- Nombre del estudiante: Karina Maricela Note Quishpe
- Carrera: Psicología Industrial
- Nombre del Director: Dr. Luis Sarabia
- Datos de la organización, empresa o institución donde se realiza la investigación: Consejo Nacional de Control de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas
- Línea de investigación de referencia: Salud Ocupacional
- Fecha de entrega: 22 de Diciembre del 2010

1. TÍTULO

“Identificar e Intervenir sobre los factores psicosociales con la finalidad de mejorar las competencias actitudinales de los funcionarios y empleados del Consejo Nacional de Control de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas (CONSEP) MATRIZ QUITO 2010-2011”.

2. JUSTIFICACIÓN

Este trabajo de investigación pretende investigar e intervenir en los factores Psicosociales de los funcionarios y empleados de la matriz del Consejo Nacional de Control de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas. Por lo cual es necesario conocer concretamente que en la sociedad actual nos encontramos con un cambio de valores desde los tradicionales económicos y de seguridad hacia otros con mayor preocupación como es la calidad de vida (Inglehart, 1977), pretendiendo dentro de la administración del Talento Humano trabajar en cambios de mejora asociados con el bienestar laboral poniendo énfasis en los factores psicosociales.

El ser Humano (trabajador) dentro de la comunidad organizacional está sometido a una serie de presiones por los diferentes roles que desempeña motivo por el cual se ve envuelto en diversos problemas que afectan a la salud mental del mismo.

Se entiende como factores psicosociales a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de

determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Los beneficios que podemos lograr en base a esta investigación es la de poder identificar los diversos factores psicosociales como es el factor individual, familiar, social y laboral dentro de la organización y cómo influyen en el rendimiento de los funcionarios y empleados del CONSEP, y por medio de la intervención terapéutica puedan mejorar sus relaciones familiares, laborales, etc.

2.1. FACTIBILIDAD

La posibilidad en la realización de esta investigación es alta ya que contamos con el apoyo, el compromiso por parte del Consejo Nacional de Control de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas (CONSEP), en la matriz durante el año 2010-2011.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La investigación busca identificar los factores psicosociales para poder intervenir y mejorar las competencias actitudinales de los trabajadores por medio de la intervención terapéutica.

3.1. Preguntas

- ¿Cómo Identificar los Factores Psicosociales de los funcionarios y empleados del CONSEP?
- ¿Cómo mejorar las competencias actitudinales de los funcionarios y empleados del CONSEP?

3.2 Objetivos

Objetivo General

- Realizar un Diagnóstico de los Factores Psicosociales con la finalidad de implementar un plan de intervención terapéutica laboral y organizacional que permita mejorar las competencias actitudinales de los funcionarios y empleados del CONSEP.

Objetivos Específicos

- Identificar de los Factores Psicosociales de los funcionarios y empleados del CONSEP.
- Diseñar e implementar un plan de intervención para mejorar los Factores Psicosociales de los funcionarios y empleados del CONSEP.
- Mejorar las competencias actitudinales de los funcionarios y empleados del CONSEP.

3.3. Delimitación espacio temporal

La presente investigación tendrá como marco de estudio el Consejo Nacional de Control de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas (CONSEP), Matriz Quito.

Con respecto al límite temporal estudiaremos los Factores Psicosociales, se desarrollará durante el año 2010-2011

4. MARCO TEÓRICO

4.1. Posicionamiento teórico

Según Esteban Córdoba el trabajo es una actividad social, como toda actividad social puede ser fuente de Bienestar. Asimismo puede ser también fuente de malestar.

Desde el punto de vista personal del autor no hay nada inherente al trabajo que lo pueda catalogar de una u otra manera, sino más bien que son los **factores psicosociales** que rodean al trabajo los que le dan el carácter de fuente de bienestar o malestar.

Dentro de estos factores, están los ambientales a nivel macro y los del contexto laboral en sí mismo, también encontramos los personales y los familiares. Es la configuración de estos factores y como se den en el caso particular de una persona y en un ambiente laboral en particular los que van a determinar si el trabajo es percibido como fuente de bienestar o no.

Es por lo tanto menester de la administración del Talento Humano el estudio de dichos factores en pos de investigar los procesos involucrados en la interrelación de éstos con el bienestar psicológico en el trabajo, en virtud de la promoción de la salud de las personas en sus medios laborales.

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza.

4.2. CAPÍTULOS, SUBCAPÍTULOS

CAPÍTULO I CONSEP

1.1 Antecedentes del CONSEP

1.2 Visión

1.3 Misión

1.4 Marco legal

1.5 Marco Institucional

1.5.1 Dirección Nacional de desarrollo Humano y Capacitación

1.5.2 Bienestar Laboral

CAPITULO II FACTORES PSICOSOCIALES

2.1 ¿Qué son los factores psicosociales?

2.1.1 Definiciones

CAPITULO III FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO

3.1 Factor Individual

3.1.1 Definiciones

3.1.2 Contenido

3.2 Factor Familiar

3.2.1 Definiciones

3.2.2 Contenido

3.3 Factor laboral

3.3.1 Definiciones

3.3.2 Contenido

3.4 Factor Social

3.4.1 Definiciones

3.4.2 Contenido

CAPITULO IV COMPETENCIAS

4.1. Antecedentes

4.2. Definiciones

4.3. Clasificación

4.4. Competencias Actitudinales

4.4.1. Competencias Actitudinales; Saber Ser

4.4.2. Competencias Actitudinales; Saber Conocer

4.4.3. Competencias Actitudinales; Saber Hacer

4.3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, Idalberto, Administración de Recursos Humanos., Edición Quinta, México 1999.
- (1) LEPLAT, J. Y CUNY, X. Psicología del trabajo. Enfoques y técnicas Pablo del Río, Madrid, 1978
- Allardt, E. (1996). Tener, amar, ser: una alternativa al modelo sueco de investigación sobre el bienestar. En M. Nussbaum y A. Sen (comps.): La calidad de vida (pp. 126-134). México: F.C.E.
- Sergio Tobón, Instituto CIFE, Formación Integral y Competencias.

5. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Correlacional: Este tipo de investigación tendrá el propósito de medir el grado de relación que existe entre los diferentes tipos de indicadores, en este caso los Factores Psicosociales y las competencias actitudinales.

6. HIPÓTESIS

¿Si identificamos los factores psicosociales e implementamos un plan de intervención mejorarán las competencias actitudinales de los empleados y funcionarios del CONSEP?

6.1 Identificación de las variables

Variables independientes:

- Factores Psicosociales

Variables dependientes:

- Plan de intervención
- Competencias Actitudinales

6.2 CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES Y MEDIDA

VARIABLE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
VI Factores Psicosociales	FACTOR INDIVIDUAL FACTOR FAMILIAR FACTOR LABORAL FACTOR SOCIAL	MB B	TEST REACTIVOS PSICOLÓGICOS (HTP- AUTORETRATO- NUMÉRICO)
VD Plan de intervención	GRUPAL POR DIRECCIONES	MB B	TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN

VD	PLAN DE INTERVENCIÓN	MB B	TEST
Mejoramiento de Competencias Actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> - TOMA DE DECISIONES - AUTOESTIMA - PROYECTO DE VIDA 		REACTIVOS PSICOLÓGICOS

7. IDENTIFICACIÓN DEL ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Según los datos se ejecutara una investigación de Tipo Mixto, porque se medirán e interpretarán las variables.

8. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo no experimental porque se va a recolectar los datos sin control ni manipulación de variables.

9. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

La investigación que se va a aplicar se realizará por medio de reactivos psicológicos a todos los empleados y funcionarios del CONSEP matriz, Quito, y posteriormente realizar un diagnóstico para luego tomar un plan de intervención.

9.1 POBLACIÓN Y MUESTRA:

Funcionarios y empleados del CONSEP matriz Quito

POBLACION: 152 personas

MUESTRA: No se seleccionará muestra porque se trabajará con toda la población.

10. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS A UTILIZAR

MÉTODO DEDUCTIVO.-Este método permitirá estudiar al fenómeno desde un todo hacia las partes en este caso nos permitirá conocer los diversos factores psicosociales hasta el diagnóstico individual el que se obtiene por medio de los reactivos psicológicos.

MÉTODO ESTADÍSTICO: Este método permitirá cuantificar la información recolectada la cual será procesada y analizada.

MÉTODO CORRELACIONAL.-Este tipo de investigación tendrá como propósito medir el grado de relación o dependencia que existe entre dos o más variables, en este caso los factores psicosociales y las competencias actitudinales.

TÉCNICAS:

Entrevista

La entrevista es una técnica fundamental y es un procedimiento de investigación científica de las áreas social y psicológica; ya que la técnica es el punto de interacción entre las ciencias y las necesidades prácticas; es así que la entrevista logra la aplicación de conocimientos.

Cuyo objetivo de esta investigación es la de poder extraer el máximo de información del entrevistado (entrevista laboral) y proporcionar información al entrevistado (en orientación).Influir o modificar el concepto del entrevistado (entrevista terapéutica laboral).

Fichaje

Consiste en la utilización sistemática de las fichas de extracción y recopilación, cada ficha contiene una información que, más allá de su extensión, le da unidad y valor propio.

Nos permite la recopilación y recolección de datos, nos facilitan la selección y ordenamiento de la información y la organización de un fichero de trabajo, para conservar los datos para la investigación y facilita el manejo o manipulación de datos en el momento de necesitarlos.

Actividad Participativa

Es una técnica cuyo principal propósito es el de fundamentar cimientos sólidos para la estrategia de intervención el mismo que permitirá lograr una mayor participación activa, consiente y responsable.

Esta técnica cuenta con dos fases la primera es la de cimentación de un fundamento para el desarrollo sostenible de los empleados y funcionarios. La segunda fase es la de planificación y ejecución en base al manejo integral y sostenible de cada recurso.

Técnicas de Enganche

Es una técnica activa participativa con un paradigma y un enfoque individual que permite captar a través de herramientas terapéuticas laborales a los servidores y servidoras: concientizando su problemática a nivel individual, laboral, comunitario, social.

11. FASES DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Elaboración y aprobación del Plan de Investigación

Aplicación del Plan de Investigación

Metodología Operalizada

Estudio de Campo

Amplitud

Recolección y procesamiento de la información

Construcción de Información

Análisis de Información

- Factor individual
- Factor Familiar
- Factor Laboral
- Factor Social

Diagnóstico Psicosocial

Plan de Intervención Terapéutica

Elaboración y Ejecución de Talleres de sensibilización

Plan de Intervención Terapéutica

Resultados:

Informe Final (Factores psicosociales)

12. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se presentará concluido el proyecto

13. RESPONSABLES

Alumno: Karina Maricela Note Quishpe

Asesor de Investigación: Dr. Luis Sarabia

Instituto de Investigación y Posgrado: Dr. Nelson Narváez

14. RECURSOS

14.1 RECURSOS HUMANOS

- Personal que labora en la Institución
- Estudiante: Karina Maricela Note Quishpe

- Supervisor: Dr. Luis Sarabia

14.2 RECURSOS MATERIALES

- Materiales de oficina
- Cuadernos
- Carpetas
- Copias
- Libros
- Hojas

14.3 RECURSOS ECONÓMICOS

Computadora	\$ 100
Impresiones	\$ 200
Materiales de oficina	\$ 100
Libros	\$ 80
Total	\$ 480

14.4 RECURSOS TECNOLÓGICOS

- Computador
- Impresora
- Proyector-Infocus
- Flash Memory
- Internet

15. CRONOGRAMA DE INVESTIGACIÓN

Actividades	Oc	No	Di	En	Fe	Ma	Ab	Ma	Ju	Ju	Ag	Se	Oc
Elaboración y aprobación del plan de Investigación													
Aplicación del Plan de Investigación													
Desarrollo del Marco Teórico													
Fase de Operalización: Estudio de Campo Recolección y procesamiento de la información Construcción de Información Análisis de Información -Factor Individual -Factor Familiar -Factor Laboral -Factor Social Diagnóstico Psicosocial													
Plan de intervención terapéutica													
Informes finales(Factores psicosociales)													
Informes finales Conclusiones y Recomendaciones													

16. BIBLIOGRAFÍA:

Chiavenato, Idalberto, Administración de Recursos Humanos., Edición Quinta, México 1999.

17. ANEXOS

Reactivos Psicológicos

Entrevistas

Instrumentos a utilizar

.....

Estudiante

.....

Asesor de la investigación

ANEXO B. GLOSARIO

A

Actitud.- Predisposición de la persona a responder de una manera determinada frente a un estímulo tras evaluarlo positiva o negativamente.

Afectividad.-Conjunto de emociones y sentimientos que un individuo puede experimentar a través de las distintas situaciones que vive.

Agresividad.-Estado emocional que consiste en sentimientos de odio y deseos de dañar a otra persona, animal u objeto. La agresión es cualquier forma de conducta que pretende herir física y/o psicológicamente a alguien.

Ansiedad.-Miedo anticipado a padecer un daño o desgracia futuros, acompañada de un sentimiento de temor o de síntomas somáticos de tensión.

Aprendizaje.-Es un cambio permanente de la conducta de la persona como resultado de la experiencia. Se refiere al cambio en la conducta o al potencial de la conducta de un sujeto en una situación dada, como producto de sus repetidas experiencias en dicha situación. Este cambio conductual no puede explicarse en base a las tendencias de respuesta innatas del individuo, su maduración, o estados temporales (como la fatiga, la intoxicación alcohólica, los impulsos, etc.).

Autoestima.- El Autoestima es quererse a uno mismo y querer a los demás. Significa saber que eres valioso (a), digno (a), que vales la pena y que eres capaz, y afirmarlo. Implica respetarte a ti mismo y enseñar a los demás a hacerlo.

B

Bienestar.-Estado de la persona que goza de buena salud física y mental, lo que le proporciona un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.

C

Comportamiento.- Es la manera de proceder que tienen las personas u organismos, en relación con su entorno o mundo de estímulos. El comportamiento puede ser consciente o inconsciente, voluntario o involuntario, público o privado, según las circunstancias que lo afecten.

Capacidad.-Conjunto de condiciones intelectuales para el cumplimiento de una función o el desempeño de un cargo.

D

Diagnóstico.- Un análisis que se realiza para determinar cualquier situación y cuáles son las tendencias. Esta determinación se realiza sobre la base de datos y hechos recogidos y ordenados sistemáticamente, que permiten juzgar mejor qué es lo que está pasando.

Desarrollo psicosocial. Crecimiento de la personalidad de un sujeto en relación con los demás y en su condición de miembro de una sociedad, desde la infancia y a lo largo de su vida.

Destreza.-Capacidad para hacer una cosa bien, con facilidad y rapidez.

E

Emociones.-Reacción afectiva de gran intensidad producida por uno de estos sentimientos.

Estabilidad.-Personas que sienten un equilibrio en su personalidad que se establece en nuestro interior lo cual responde a la trascendencia que le damos al personalísimo mundo de nuestra cotidianidad.

F

Factor.- Elemento o circunstancia que contribuye, junto con otras cosas, a producir un resultado.

H

Habilidad.- Capacidad de una persona para hacer una cosa bien y fácilmente. Las personas que poseen este don lo ponen en práctica, en el lugar donde realizan sus actividades o donde se desempeñen, siendo una característica esencial dentro de las competencias.

M

Metacognitivas.- Es la capacidad que tenemos de autor-regular el propio aprendizaje, es decir de planificar qué estrategias se han de utilizar en cada situación, aplicarlas, controlar el proceso, evaluarlo para detectar posibles fallos, y como consecuencia... transferir todo ello a una nueva actuación.

Migración.- Desplazamiento o movimientos de población de un país a otro por causas económicas, sociales o políticas: el racismo ha sido una de las causas de migración más importantes.

O

Optimismo.- Se aplica a la persona que tiende a ver y juzgar las cosas o a las otras personas en su aspecto más positivo o más agradable.

P

Personalidad.- Es un constructo psicológico, con el que nos referimos a un conjunto dinámico de características de una persona. Pero nunca al conjunto de características físicas o genéticas que determinan a un individuo, es su organización interior la que nos hace actuar de manera diferente ante una o varias circunstancias.

Prevención.- Medida o disposición que se toma de manera anticipada para evitar que una cosa mala suceda, prevenir situaciones de peligro que atenten con la integridad de la persona tanto física como psicológica.

Proyecto de vida- Construir proyectos en los que el hombre despliega sus aptitudes y recursos. Anticipa un futuro en el que la meta de la autorrealización despierta y sostiene ese despliegue. Dichos proyectos giran de modo especialmente destacado en torno de dos grandes cuestiones, el amor y el trabajo.

R

Reactivos psicológicos.- Son instrumentos experimentales que tienen por objeto medir o evaluar una característica psicológica específica, o los rasgos generales de la personalidad de un individuo. Como justificación teórica de la validez de una medición mediante el uso de test psicológicos se

argumenta que el comportamiento individual que los reactivos de la prueba provoca puede ser valorado en comparación estadística o cualitativa con el de otros individuos sometidos a la misma situación experimental, con lo que se da lugar a una determinada clasificación del sujeto.

Resiliencia.- Se refiere a la capacidad de los sujetos para sobreponerse a períodos de dolor emocional y traumas. Cuando un sujeto o grupo (animal o humano) es capaz de hacerlo, se dice que tiene una resiliencia adecuada, y puede sobreponerse a contratiempos o incluso resultar fortalecido por los mismos.

S

Salud mental.- Es la manera como se reconoce, en términos generales, el estado de equilibrio entre una persona y su entorno socio-cultural lo que garantiza su participación laboral, intelectual y de relaciones para alcanzar un bienestar y calidad de vida. Se dice "salud mental" como analogía de lo que se conoce como "salud o estado físico", pero en lo referente a la salud mental indudablemente existen dimensiones más complejas que el funcionamiento orgánico y físico del individuo.

Supraordinada.- Es un aprendizaje en el cual se produce cuando el concepto previo o incluso es de menor nivel de abstracción y puede asimilar nuevos conceptos de mayor abstracción, va desde abajo hacia arriba es decir va unas ideas establecidas hacia una idea nueva.

T

Taller de sensibilización.- Es una seminario donde una persona que es el facilitador posea un profundo conocimiento de las ciencias aplicadas de la conducta, gran experiencia comprobada en procesos y habilidades grupales y, preferentemente, que haya participado en algún programa de psicoterapia individual y grupal; de lo contrario, si no cuenta con las aptitudes requeridas, puede causar serios daños al equilibrio emocional de los participantes.

Toma de decisiones.- Se define como la selección de un curso de acciones entre alternativas, es decir que existe un plan un compromiso de recursos de dirección o reputación.

En ocasiones los ingenieros consideran la toma de decisiones como su trabajo principal ya que tienen que seleccionar constantemente qué se hace, quien lo hace y cuándo, dónde e incluso como se hará. Sin embargo la toma de decisiones es sólo un paso de la planeación ya que forma la parte esencial de los procesos que se siguen para elaboración de los objetivos o metas trazadas a seguir.

V

Valores.- Se relaciona estrechamente con la educación que cada uno ha recibido desde pequeño, surgen primordialmente en el individuo por influjo y en el seno de la familia, y son valores como el respeto, la tolerancia, la honestidad, la lealtad, el trabajo, la responsabilidad, etc.

DIRECCION NACIONAL DE DESARROLLO HUMANO Y CAPACITACION
BIENESTAR LABORAL
PERFIL PSICOSOCIAL

FACTOR INDIVIDUAL

DATOS DE IDENTIFICACION:

NOMBRES Y APELLIDOS :

FECHA DE NACIMIENTO: D() M() A()

EDAD:

ESTADO CIVIL: S() C() D() UL() V()

NOMBRE Y APELLIDOS DEL O LA CONYUGE:

FECHA DE NACIMIENTO: D() M() A()

EDAD:

DIRECCIÓN DOMICILIARIA:

N.FONO:

N.CELULAR

CORREO ELECTRONICO

EN CASO DE EMERGENCIA COMUNICARSE CON:

OCUPACION ANTERIOR

OCUPACION ACTUAL

NOMINACION DEL PUESTO:

RELACIONES LABORALES Y FAMILIARES

Jefe Inmediato	MB	B	M	I
Subalternos				
Compañeros				
grupo familiar				
cónyuge				

FACTOR FAMILIAR

GRUPO FAMILIAR:

NOMBRES Y APELLIDOS	F.N	EDAD	P

¿ Los niveles de convivencia y comunicación en su familia ? Adecuados() Inadecuados()

¿ Las actividades sociales con la Familia?:

Ayudan a mejorar las relaciones () Terminan en discusión() Empeoran las relaciones()

En la familia cuál es el rol que usted desempeña?

Padre () Madre () Padre-Madre () Hijo () Abuelo(a) ()

Tipo de Familia:

Nuclear () Extensa () Monoparental()

¿ Algún familiar ha emigrado ? Si () No() Donde:

FACTOR INDIVIDUAL

DATOS DE IDENTIFICACION:

NOMBRES Y APELLIDOS :

FECHA DE NACIMIENTO:

D() M() A()

EDAD:

ESTADO CIVIL:

S() C() D() UL() V()

NOMBRE Y APELLIDOS DEL O LA CONYUGE:

FECHA DE NACIMIENTO:

D() M() A()

EDAD:

DIRECCIÓN DOMICILIARIA:

N.FONO:

N.CELULAR

CORREO ELECTRONICO

EN CASO DE EMERGENCIA COMUNICARSE CON:

OCUPACION ANTERIOR

OCUPACION ACTUAL

NOMINACION DEL PUESTO:

RELACIONES LABORALES Y FAMILIARES

Jefe Inmediato	MB	B	M	I
Subalternos				
Compañeros				
grupo familiar				
cónyuge				

FACTOR FAMILIAR

GRUPO FAMILIAR:

NOMBRES Y APELLIDOS	F.N	EDAD	P

¿ Los niveles de convivencia y comunicación en su familia ? Adecuados() Inadecuados()

¿ Las actividades sociales con la Familia?:

Ayudan a mejorar las relaciones () Terminan en discusión() Empeoran las relaciones()

En la familia cuál es el rol que usted desempeña?

Padre () Madre () Padre-Madre () Hijo () Abuelo(a) ()

Tipo de Familia:

Nuclear () Extensa () Monoparental()

¿ Algún familiar ha emigrado ? Si () No() Donde:

DATOS DE LA VIVIENDA

Vivienda: Propia() Arrendada() Prestada()

DATOS ECONOMICOS

Promedio de ingresos al mes \$

Su conyuge trabaja:

Donde:

Tiene necesidad de realizar trabajos extras:

	F.RIESGO	F:PROTECTOR
FACTOR INDIVIDUAL		
FACTOR FAMILIAR		
FACTOR LABORAL		

OBSERVACION :

SUGERENCIAS

CONSEP
EN LA VIDA Y SALUD DEL ECUADOR

DIRECCION NACIONAL DE DESARROLLO HUMANO Y CAPACITACION
BIENESTAR SOCIAL
PERFIL PSICOSOCIAL

I. DATOS DE IDENTIFICACION
Nombres y Apellidos: _____

II MOTIVO DE CONSULTA
DIAGNOSTICO: () PROBLEMAS: INDIVIDUALES () FAMILIARES () LABORALES ()
PROGRAMA TERAPEUTICO () OTROS () ESPECIFICAR: _____

ESTADO PSICOLOGICO AL MOMENTO DE LA ENTREVISTA
ANSIEDAD () ANGUSTIA () AUTOESTIMA BAJA () INDIFERENCIA () CONFUSIÓN () DESCONTROL () DESORIENTACION ()
INCOHERENCIA () SOBREALORACION () OTRO ()

III ANTECEDENTES OCUPACIONALES Y O LABORALES
DESCRIBIR: _____

IV PSICOANAMNESIS PERSONAL NORMAL Y PATOLOGICA
PADRES JUNTOS SI () NO ()
PADRE FALLECIDO () MADRE FALLECIDA ()
CONFLICTOS CON EL PADRE SI () NO () CONFLICTOS CON LA MADRE SI () NO ()
CON OTROS FAMILIARES ()
ACTITUD DE LOS PADRES
AFECTUOSA () SOBREPOTECTORA () INDIFERENTE () HOSTIL () RELACIONES INEXISTENTES ()
NUMERO DE HERMANOS () VARONES () MUJERES ()
LUGAR ENTRE HNOS. ()
RELACION CON LOS HNOS: AFECTUOSA () SOBREPOTECTORA () APATICA () AGRESIVA () INEXISTENTE ()
ACTITUD DEL FUNCIONARIO O SERVIDOR
INDEPENDIENTE () DEPENDIENTE () TIMIDA () EXPANSIVA () AGRESIVA () CONTROLADA () TRABAJO PRECOZ ()
FUSTRADA () DEPRIMIDA () ALEGRE () CONDUCTA PSICOPATICA () PROBLEMAS CONDUCTUALES () FUGA LABORAL ()
OTROS ()

NIÑEZ, ADOLESCENCIA, JUVENTUD Y/o ADULTEZ
VIDA SOCIAL Y LABORAL:
DE MUCHOS AMIGOS () DE POCOS AMIGOS () NO TIENE AMIGOS ()
RELACIONES INTERPERSONAL: GRUPO DISOCIAL () GRUPO MIXTO () GRUPO SANO ()
DESEMPEÑO LABORAL: ESTABLE () INESTABLE () SATISFACTORIO () INSATISFACTORIO () ADAPTADO () INADAPTADO ()
SE SIENTE REALIZADO () SE SIENTE FUSTRADO () HA SIDO DESPEDIDO () SANCIONADO ()
REUBICADO () REINGRESADO () CUIDADOSO CON EL MANEJO DEL DINERO ()
OTROS: _____

ADAPTACION LABORAL
ADAPTADO () INADAPTADO ()
RELACIONES INTERPERSONALES: GRUPO DISOCIAL () GRUPO SANO () GRUPO MIXTO ()
TIENE CONFLICTOS. FRECUENTES () POCO FRECUENTES () NO TIENE CONFLICTOS ()
S CONTROLADO () DESCONTROLADO () FRECUENTEMENTE () A VECES () NUNCA ()
EJERCE LIDERAZGO POSITIVO () EJERCE NEGATIVO ()

ADICCIONES: EDAD AL INICIO ()
CONFLICTO ASOCIADOS: DESCRIBALOS _____

FRECUENTES () POCO FRECUENTES () SANOS () DISOCIALES () CONTROLADO ()
CONFLICTIVO () DESCONTROLADO () POCO CONFLICTIVO () CONCILIADOR ()
TIPO DE ADICION : DESCRIBALO _____

TRATAMIENTO RECIBIDO () ACTIVIDADES EN EL TIEMPO LIBRE ()

V. HISTORIA FAMILIAR NORMAL Y PATOLOGICA

ANTECEDENTES FAMILIARES

ALTERACIONES DE PERSONALIDAD () DROGADICCION () ALCOHOLISMO () PSICOSIS () NEUROSIS ()
TRANSTORNOS CONVULSIVOS () SOCIOPATIAS ()
OTROS : _____

VI EXAMEN DE FUNCIONES PSIQUICAS

CONCIENCIA : NORMAL (☒) CONFUSIONAL () INDIFERENTE () LUCIDA ()
ORIENTACION : NORMAL (☒) PARCIAL () DESORIENTACION TOTAL ()
INTELIGENCIA : NORMAL (☒) TEORICA () PRACTICA () SUPERIOR () INFERIOR () LIMITE ()
PENSAMIENTO : NORMAL (☒) SOCIOPATICO () ESQUIZOIDE () PARANOIDE () COMPULSIVO ()
PSICOTICO () INHIBIDO () OTROS ()
AFECTIVIDAD : EUTIMIA () ANSIEDAD : MODERADA () INTENSA () SENTIMIENTOS DE CULPA ()
ANGUSTIA () INFERIORIDAD () DEPRESION () INDIFERENCIA AFECTIVA () COMPLEJOS ()
OTROS : _____
ATENCION : HIPOPROSEXIA () HIPERPROSEXIA () DISPROSEXIA ()
MEMORIA : AMNESIA () HIPOMNESIA () DISMNESIA () ANTEROGRADA () RETROGRADA ()
SENSOPERCEPCIONES : NORMALES () ALUCINACIONES () ILUSIONES PATOLOGICAS ()
PSICOMOTRICIDAD : NORMAL () AGITACION () CONVULSION () ESTEROTIPIAS () TEMBLOR ()
TICS () HISTRIONISMO ()
HABITOS : ALCOHOL () CIGARRILLO () MARIHUANA () COCAINA ()
OTROS : _____ ANOREXIA () BULIMIA ()
INSTINTOS : CONSERVADOS : SI () NO ()
LENGUAJE : NORMAL () COHERENTE () INCOHERENTE () DISLALICO () DISLEXICO () AFASICO ()
LACONICO () VERBORREICO () TARTAMUDEO () OTROS ()
NOTAS COMPLEMENTARIOS : _____

VII APLICACIÓN Y RESULTADOS DE LOS REACTIVOS PSICOLOGICOS

VIII RECOMENDACIONES:

CONSEP
DIRECCION NACIONAL DE DESARROLLO HUMANO Y CAPACITACION
BIENESTAR LABORAL.



COD:

RESPONSABLE POBL:

DIRECCION NACIONAL :

DIRECCION REGIONAL:

REFERENCIAS:

PARAMETROS DE MEDICIÓN:

TABLA DE RELACION LETRAS - NUMEROS.

NUMERO PERSONAL INTERVENCION.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	B	C	D	E	F	G	H	I
J	K	L	M	N	O	P	Q	R
S	T	U	V	W	X	Y	Z	

DESARROLLO:

INDICACIONES:

1. Escribir los dos nombres y los dos apellidos.
2. Transformarlos en números
3. Realizar la suma de los mismos
4. De la suma total , realizar un desglose del numero general
5. Realice la sumatoria de l número total.
6. Escriba el número resultante.

PERFIL DEL REACTIVO AUTORETRATO

14	14	18	22	16	16	18	14	18	18	18	16	16
		17	21	15	15	17		17	17	17		
13	13		20				13				15	15
		16		14	14	16		16	16	16		
12	12		19			15	12				14	14
		15	18	13	13			15	15	15		
11	11	14	17			14	11	14	14	14	13	13
		13	16	12	12			13	13	13	12	12
10	10		15	11	11	13	10				11	11
		12				12	9	12	12	12		
9	9	11	14	10	10	11		11	11	11	10	10
			13	9			8					
8	8	10	12			10		10	10	10	9	9
					9							
7	7	9	11	8	8	9	7	9	9	9	8	8
		8	10	7	7	8		8	8	8		
6	6		9			7	6				7	7
		7	8	6	6		5	7	7	7	6	6
5	5	6	7			6		6	6	6	5	5
				5	5							
4	4	5	6			5	4	5	5	5	4	4
		4	5	4	4							
3	3		4			4		4	4	4	3	3
		3		3	3	3	3	3	3	3		
2	2		3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
		2	2									
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
VIGILANTE	SOLITARIO	IDIOSINCRAS	AUDAZ	VIVAZ	TEATRAL	SEGURO DE S	SENSIBLE	FIEL	CONCIENCIEN	COMODO	AGRESIVO	SACRIFICADO

	A			B			C			D			E			F			G			H			I			J			K			L			M		
	A	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c
1																																							
2																																							
3																																							
4																																							
5																																							
6																																							
7																																							
8																																							
9																																							
10																																							
11																																							
12																																							
13																																							
14																																							
15																																							
16																																							
17																																							
18																																							
19																																							
20																																							
21																																							
22																																							
23																																							
24																																							
25																																							
26																																							
27																																							
28																																							
29																																							
30																																							
31																																							
32																																							
33																																							
34																																							

	A			B			C			D			E			F			G			H			I			J			K			L			M		
	A	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c
67																																							
68																																							
69																																							
70																																							
71																																							
72																																							
73																																							
74																																							
75																																							
76																																							
77																																							
78																																							
79																																							
80																																							
81																																							
82																																							
83																																							
84																																							
85																																							
86																																							
87																																							
88																																							
89																																							
90																																							
91																																							
92																																							
93																																							
94																																							
95																																							
96																																							
97																																							

	A			B			C			D			E			F			G			H			I			J			K			L			M		
	A	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c
98																																							
99																																							
100																																							
101																																							
102																																							
103																																							
104																																							

a = S SUMA TOTAL POR 2
b = T SUMA TOTAL POR 1
c = N SUMA TOTAL POR 0

DIRECCION NACIONAL / REGIONAL :

NOMBRE DEL FUNCIONARIO / SERVIDOR:

PROMOTOR ORGANIZACIONAL DE BIENESTAR:

FACTOR LABORAL																									
COMUNICACIÓN LABORAL											RELACIÓN DEL GRUPO FAMILIAR														
	JEFE INMEDIATO					COMPAÑEROS					FAMILIA					CONYUGE					TIPO DE FAMILIA				
DIRECCION NACIONAL	MUY BUENO	%	BUENO	%	TOTAL %	MUY BUENO	%	BUENO	%	TOTAL %	MUY BUENO	%	BUENO	%	TOTAL	MUY BUENO	%	BUENO	%	TOTAL	NUCLEAR	%	EXTENSA	%	MONOPARENTAL
INFORMACION RESERVADA	11	100,00	0	0,00	100,00	7	63,64	4	36,36	100,00	9	81,82	2	18,18	100,00	8	72,73	3	27,27	100,00	6	54,55	2	18,18	3
COMUNICACION SOCIAL E IMAGEN CORPORATIVA	1	20,00	4	80,00	100,00	4	80,00	1	20,00	100,00	4	80,00	1	20,00	100,00	3	60,00	0	0,00	60,00	4	80,00	0	0,00	1
RELACIONES INTERNACIONALES	1	100,00	0	0,00	100,00	0	0,00	0	0,00	0,00	1	100,00	0	0,00	100,00	1	100,00	0	0,00	100,00	1	100,00	0	0,00	0
AUDITORIA INTERNA	2	100,00	0	0,00	100,00	2	100,00	0	0,00	100,00	2	100,00	0	0,00	100,00	1	50,00	0	0,00	50,00	2	100,00	0	0,00	0
CONTROL DE LA DEMANDA	14	87,50	2	12,50	100,00	6	37,50	10	62,50	100,00	16	100,00	0	0,00	100,00	11	68,75	5	31,25	100,00	11	68,75	0	0,00	5
CONTROL Y FISCALIZACION	10	71,43	4	28,57	100,00	12	85,71	2	14,29	100,00	13	92,86	1	7,14	100,00	6	42,86	0	0,00	42,86	9	64,29	1	7,14	4
ADMINISTRACION DE BIENES EN DEPOSITO	13	81,25	3	18,75	100,00	15	93,75	1	6,25	100,00	16	100,00	0	0,00	100,00	10	62,50	6	37,50	100,00	14	87,50	1	6,25	1
OBSERVATORIO DE DROGAS	6	100,00	0	0,00	100,00	5	83,33	1	16,67	100,00	5	83,33	1	16,67	100,00	4	66,67	1	16,67	83,33	4	66,67	1	16,67	1
FINANCIERA	15	100,00	0	0,00	100,00	12	80,00	3	20,00	100,00	15	100,00	0	0,00	100,00	13	86,67	2	13,33	100,00	12	80,00	2	13,33	1
ADMINISTRATIVA	24	100,00	0	0,00	100,00	14	58,33	10	41,67	100,00	24	100,00	0	0,00	100,00	14	58,33	10	41,67	100,00	17	70,83	2	8,33	5
ASESORIA JURIDICA	15	83,33	3	16,67	100,00	15	83,33	3	16,67	100,00	15	83,33	3	16,67	100,00	9	50,00	0	0,00	50,00	12	66,67	3	16,67	3
DESARROLLO HUMANO Y CAPACITACION	6	75,00	2	25,00	100,00	5	62,50	3	37,50	100,00	5	62,50	3	37,50	100,00	3	37,50	0	0,00	37,50	5	62,50	1	12,50	2
COORDINACION GENERAL	1	100,00	0	0,00	100,00	0	0,00	0	0,00	0,00	1	100,00	0	0,00	100,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	1
SECRETARIA EJECUTIVA	3	100,00	0	0,00	100,00	3	100,00	0	0,00	100,00	3	100,00	0	0,00	100,00	3	100,00	0	0,00	100,00	3	100,00	0	0,00	0
PLANIFICACION INSTITUCIONAL	8	66,67	4	33,33	100,00	5	41,67	7	58,33	100,00	9	75,00	3	25,00	100,00	5	41,67	7	58,33	100,00	10	83,33	1	8,33	1
SUB TOTALES	130	85,53	22	14,47	100,00	105	69,08	45	29,61	98,68	138	90,79	14	9,21	100,00	91	59,87	34	22,37	82,24	110	72,37	14	9,21	28
NO REFERENCIA (0)								2	1,32	1,32								27	17,76	17,76					
TOTAL	130	85,53	22	14,47	100,00	105	69,08	47	30,92	100,00	138	90,79	14	9,21	100,00	91	59,87	61	40,13	100,00	110	72,37	14	9,21	28

DIAGNOSTICO PSICOSOCIAL																											
DIAGNOSTICO PSICOSOCIAL DE LOS SERVID@S DE LA SECRETARIA EJECUTIVA - MATRIZ.																											
FACTOR FAMILIAR																		FACTOR SOCIAL									
		ROL A DESEMPEÑAR											DEPENDIENTES					VIVIENDA									
%	TOTAL	PADRE	%	MADRE	%	PADRE Y MADRE	%	HUO	%	OTROS	%	TOTAL	IA3	%	AM	%	TOTAL	PROPIA	%	ARRENDADA	%	PRESTADA	%	TOTAL	SI	%	
27,27	100,00	5	45,45	1	9,09	3	27,27	1	9,09	1	9,09	100,00	8	72,73	3	27,27	100,00	7	63,64	3	27,27	1	9,09	100,00	7	63,64	
20,00	100,00	3	60,00	1	20,00	0	0,00	1	20,00	0	0,00	100,00	5	100,00	0	0,00	100,00	3	60,00	2	40,00	0	0,00	100,00	1	20,00	
0,00	100,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	100,00	0	0,00	1	100,00	100,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00	100,00	0	0,00	
0,00	100,00	1	50,00	0	0,00	0	0,00	1	50,00	0	0,00	100,00	1	50,00	1	50,00	100,00	1	50,00	0	0,00	1	50,00	100,00	0	0,00	
31,25	100,00	9	56,25	3	18,75	0	0,00	1	6,25	3	18,75	100,00	16	100,00	0	0,00	100,00	11	68,75	5	31,25	0	0,00	100,00	1	6,25	
28,57	100,00	2	14,29	2	14,29	4	28,57	0	0,00	6	42,86	100,00	13	92,86	1	7,14	100,00	8	57,14	3	21,43	3	21,43	100,00	0	0,00	
6,25	100,00	10	62,50	2	12,50	1	6,25	3	18,75	0	0,00	100,00	12	75,00	4	25,00	100,00	10	62,50	4	25,00	2	12,50	100,00	2	12,50	
16,67	100,00	4	66,67	1	16,67	0	0,00	1	16,67	0	0,00	100,00	4	66,67	2	33,33	100,00	4	66,67	1	16,67	1	16,67	100,00	1	16,67	
6,67	100,00	1	6,67	8	53,33	1	6,67	3	20,00	2	13,33	100,00	11	73,33	4	26,67	100,00	10	66,67	3	20,00	2	13,33	100,00	3	20,00	
20,83	100,00	14	58,33	3	12,50	3	12,50	3	12,50	1	4,17	100,00	16	66,67	8	33,33	100,00	17	70,83	4	16,67	3	12,50	100,00	13	54,17	
16,67	100,00	8	44,44	3	16,67	3	16,67	3	16,67	1	5,56	100,00	16	88,89	2	11,11	100,00	15	83,33	2	11,11	1	5,56	100,00	1	5,56	
25,00	100,00	1	12,50	2	25,00	2	25,00	3	37,50	0	0,00	100,00	5	62,50	3	37,50	100,00	6	75,00	1	12,50	1	12,50	100,00	0	0,00	
100,00	100,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	100,00	0	0,00	1	100,00	100,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	100,00	0	0,00	
0,00	100,00	2	66,67	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	33,33	100,00	2	66,67	1	33,33	100,00	2	66,67	0	0,00	1	33,33	100,00	0	0,00	
8,33	100,00	5	41,67	5	41,67	0	0,00	2	16,67	0	0,00	100,00	9	75,00	3	25,00	100,00	6	50,00	2	16,67	4	33,33	100,00	9	75	
18,42	100,00	65	42,76	33	21,71	17	11,18	22	14,47	15	9,87	100,00	118	77,63	34	22,37	100,00	101	66,45	30	19,74	21	13,82	100,00	38	25	
18,42	100,00	65	42,76	33	21,71	17	11,18	22	14,47	15	9,87	100,00	118	77,63	34	22,37	100,00	101	66,45	30	19,74	21	13,82	100,00	38	25	

			FACTOR ECONOMICO					
MIGRACION			REMUNERACION					TOTAL DE SERVIDORES
NO	%	TOTAL	PRIVADO	%	PÚBLICO	%	TOTAL	
4	36,36	100,00	0	0,00	11	100,00	100,00	11
4	80,00	100,00	0	0,00	5	100,00	100,00	5
1	100,00	100,00	0	0,00	1	100,00	100,00	1
2	100,00	100,00	0	0,00	2	100,00	100,00	2
15	93,75	100,00	0	0,00	16	100,00	100,00	16
14	100,00	100,00	0	0,00	14	100,00	100,00	14
14	87,50	100,00	0	0,00	16	100,00	100,00	16
5	83,33	100,00	0	0,00	6	100,00	100,00	6
12	80,00	100,00	0	0,00	15	100,00	100,00	15
11	45,83	100,00	0	0,00	24	100,00	100,00	24
17	94,44	100,00	0	0,00	18	100,00	100,00	18
0	0,00	0,00	0	0,00	8	100,00	100,00	8
0	0,00	0,00	0	0,00	1	100,00	100,00	1
0	0,00	0,00	0	0,00	3	100,00	100,00	3
3	25	100,00	0	0,00	12	100,00	100,00	12
102	67,1052632	92,11	0	0,00	152	100,00		152
12	7,89473684	7,89						152
114	75	100,00	0	0,00	152	100,00		152

CONSEP
DIRECCIÓN NACIONAL DE DESARROLLO HUMANO Y CAPACITACIÓN
BIENESTAR LABORAL
TEMÁTICA: TOMA DE DECISIONES

ENUNCIA 5 PRIORIDADES QUE TIENES		
A) QUÉ PRIORIDAD TIENES ACTUALMENTE?	B) QUÉ PROYECCIONES AFUTURO TIENES ENUMÉRALAS?	C) CUÁLES SON TUS METAS ACTUALES?
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.
5.	5.	5.

CONSEP
DIRECCIÓN NACIONAL DE DESARROLLO HUMANO Y CAPACITACIÓN
BIENESTAR LABORAL

TEMÁTICA: AUTOESTIMA

LO QUE MÁS ME GUSTA DE MÍ	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

CONSEP
DIRECCIÓN NACIONAL DE DESARROLLO HUMANO Y CAPACITACIÓN
BIENESTAR LABORAL

TEMÁTICA: AUTOESTIMA

LO QUE MÁS ME GUSTA DE MÍ	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

CONSEP

DIRECCIÓN NACIONAL DE DESARROLLO HUMANO Y CAPACITACIÓN

BIENESTAR LABORAL

TEMÁTICA: PROYECTO DE VIDA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
FAMILIA	
PERSONA	

TABLA DE CUADROS

TABLA 1. FACTOR INDIVIDUAL DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)	79
TABLA 2. COMUNICACIÓN LABORAL/ JEFE INMEDIATO DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)	80
TABLA 3. COMUNICACIÓN LABORAL/ COMPAÑEROS DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)	81
TABLA 4. RELACIÓN DEL GRUPO FAMILIAR EN LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)	82
TABLA 5. RELACIÓN DEL GRUPO FAMILIAR CONYUGE EN LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)	83
TABLA 6. TIPO DE FAMILIA EN LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)	84
TABLA 7. ROL A DESEMPEÑAR EN LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)	85
TABLA 8. PERSONAS DEPENDIENTES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ (2010-2011)	86
TABLA 9. VIVIENDA /FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ (2010-2011)	87
TABLA 10. MIGRACIÓN- FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ (2010-2011)	88
TABLA 11. MIGRACIÓN- FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ	89
TABLA 12. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN EL SEXO EN LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ	90
TABLA 13. TEST AUTORETRATO APLICADO A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)	90
TABLA 14. TEST NUMEROLÓGICO APLICADO A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ (2010-2011)	92
TABLA 15. TEST HTP APLICADO A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)	93
TABLA 16. ACTITUDES PRESENTES LUEGO DEL LOS TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN DE INTERVENCIÓN TERAPÉUTICA EN EL ÁREA LABORAL.....	102

TABLA DE GRAFICOS

GRAFICO 1. FACTOR INDIVIDUAL DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)	79
GRAFICO 2. COMUNICACIÓN LABORAL/ JEFE INMEDIATO DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)	80
GRAFICO 3. COMUNICACIÓN LABORAL/ COMPAÑEROS DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)	81
GRAFICO 4. RELACIÓN DEL GRUPO FAMILIAR EN LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)	82
GRAFICO 5. RELACIÓN DEL GRUPO FAMILIAR CONYUGE EN LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)	83
GRAFICO 6. TIPO DE FAMILIA EN LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP- MATRIZ (2010-2011)	84
GRAFICO 7. ROL A DESEMPEÑAR EN LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ (2010-2011)	85
GRAFICO 8. PERSONAS DEPENDIENTES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ (2010-2011)	86
GRAFICO 9. VIVIENDA /FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ (2010-2011)	87
GRAFICO 10. MIGRACIÓN- FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ (2010-2011).....	88
GRAFICO 11. MIGRACIÓN- FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ	89
GRÁFICO N° 13 TEST AUTORRETRATO	91
GRAFICO 14. TEST NUMEROLÓGICO APLICADO A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ (2010-2011).....	92
GRAFICO 15. TEST HTP APLICADO A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEP-MATRIZ (2010-2011)	94
GRAFICO 16. FACTORES PSICOSOCIALES Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS ACTITUDINALES-CONSEP.....	103

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Clasificación de Competencias según su dificultad de detección por Martha Alles.	63
Ilustración 2. Tres Saberes	66
Ilustración 3. Saber ser.....	67
Ilustración 4. Saber Conocer	69